



## Efektifitas Program Mentoring dalam Meningkatkan Potensi Karyawan UD. Mbawi Indah

### *The Effectiveness of the Mentoring Program in Increasing the Potential of UD Employees. Beautiful Mbawi*

Adiman<sup>1</sup>, Nurul Hayat<sup>2✉</sup>, Dian Urna Fasihat<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia.

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia.

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia.

✉Corresponding author: nurulhayat2015@yahoo.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program dalam meningkatkan potensi karyawan yang dilakukan oleh UD. Mbawi Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah Kualitatif. Metode pengumpulan data untuk memperoleh data bersumber dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat karyawan pada UD. Mbawi Indah menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengikuti program mentoring mengalami peningkatan pada aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri. Karyawan juga merasa lebih terarah dalam menjalankan tugas dan memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi organisasi dan peluang pengembangan diri. Mentor menyatakan bahwa program ini juga bermanfaat bagi mereka karena meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan tanggung jawab sosial dalam membina orang lain. Program mentoring efektif dalam meningkatkan potensi karyawan, terutama bila dilaksanakan dengan struktur yang jelas, pelatihan mentor yang memadai, serta adanya dukungan organisasi yang kuat.

#### Abstract

*This study aims to analyze the effectiveness of the program in increasing the potential of employees carried out by UD. Beautiful Mumbai. The research method used is Qualitative. The method of data collection to obtain data is sourced from observation, interviews and documentation. The results of the study show that there are employees at UD. Mbawi Indah pointed out that the majority of employees who participated in the mentoring program experienced improvements in terms of communication, decision-making, and confidence. Employees also feel more directed in carrying out tasks and have better access to organizational information and self-development opportunities. Mentors stated that this program is also beneficial for them because it improves leadership, communication, and social responsibility skills in fostering others. Mentoring programs are effective in increasing employee potential, especially when implemented with a clear structure, adequate mentor training, and strong organizational support.*

*This is an open-access article under the CC-BY-SA license.*



Copyright © 2025 Adiman, Nurul Hayat, Dian Urna Fasihat.

#### Article history

Received 2025-02-04

Accepted 2025-04-20

Published 2025-05-30

#### Kata kunci

Mentoring;  
Potensi karyawan.

#### Keywords

Mentoring;  
Employee potential.

## 1. Pendahuluan

Usaha dalam konteks ekonomi dan bisnis adalah segala bentuk kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, terutama dalam menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai ekonomi (Kuncoro, 2000). Usaha biasanya melibatkan pemanfaatan sumber daya, seperti tenaga kerja, modal, dan teknologi, untuk menciptakan produk atau layanan yang bermanfaat bagi konsumen atau pasar. Dalam menjalankan usaha diperlukan keterampilan yang mumpuni yang seharusnya dimiliki oleh masing-masing karyawan atau sumberdaya yang terlibat didalamnya. Menurut Affini dan Surip, 2018, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah usaha karena mereka adalah motor penggerak utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan bisnis.

Sumberdaya manusia yang kompeten akan bekerja lebih cepat, lebih cermat, dan lebih efisien dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas usaha secara keseluruhan. SDM yang berkualitas dapat memberikan ide-ide baru yang inovatif sehingga memberikan dampak positif untuk keberlangsungan usaha begitupun sebaliknya jika ada usaha tidak berjalan dengan baik berarti karyawan kurang terampil dalam menjalankan usahanya sehingga perlu dilakukan pergantian karyawan atau bahkan dimentoring kembali. Pergantian karyawan yang terjadi pada perusahaan menyebabkan karyawan harus memberikan mentoring untuk karyawan baru yang direkrut oleh perusahaan, untuk itu perlu dimanfaatkan dengan baik setiap karyawan yang dipekerjakan. Pemanfaatan potensi sumber daya manusia memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinu, agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Dalam suatu organisasi manusia sebagai salah satu aset yang harus dijaga oleh organisasi, cara menjaga sumber daya manusia atau karyawan tentu berbeda antara organisasi dengan organisasi lainnya (Susanto, 2022). Salah satu cara melatih karyawan yaitu dengan melakukan mentoring terhadap masing-masing karyawan.

Mentoring adalah aset berharga bagi setiap pengusaha yang ingin mengembangkan bisnisnya dengan lebih efektif (Jalal & Anshory, 2023). Program mentoring adalah suatu strategi pengembangan yang melibatkan hubungan antara mentor yang berpengalaman dengan mentee yang ingin mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan bimbingan mentor, pengusaha bisa belajar dari pengalaman orang lain, menghindari kesalahan besar, serta mendapatkan peluang yang lebih luas untuk sukses. Oleh karena itu, mencari dan menjalin hubungan dengan mentor yang tepat sangat disarankan bagi siapa saja yang ingin sukses dalam dunia usaha. Efektivitas program mentoring merujuk pada sejauh mana program mentoring dapat mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam meningkatkan kinerja, perkembangan, dan pencapaian peserta yang terlibat.

Program mentoring yang efektif mampu memberikan dampak positif terhadap mentee (peserta) baik dalam aspek profesional maupun pribadi, serta memberikan manfaat yang jelas bagi mentor. Beberapa indikator efektivitas program mentoring dapat meliputi: Pencapaian Tujuan, Keterlibatan Peserta, Kualitas Hubungan Mentor, Feedback dan Evaluasi. Efektivitas program mentoring dapat diukur melalui evaluasi berkala dan tindak lanjut untuk mengetahui dampak jangka panjang yang dirasakan oleh peserta maupun organisasi yang mengadakan program tersebut. Secara umum, mentoring memiliki banyak manfaat yang dapat berkontribusi pada pengembangan potensi karyawan. Program mentoring memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dari mentor yang berpengalaman. Dengan bimbingan yang diberikan, karyawan dapat mempercepat proses belajar mereka, meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis. Mentor yang memberikan dukungan dan dorongan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Ini berdampak pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Mentoring juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terikat dengan organisasi. Mentoring tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal. Karyawan yang mendapatkan pembelajaran dalam hal ini cenderung lebih efektif dalam bekerja secara tim dan menangani situasi yang menantang. Program mentoring yang efektif dapat meningkatkan loyalitas

karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan perhatian dan dukungan cenderung lebih betah bekerja di perusahaan tersebut, yang pada akhirnya mengurangi angka turnover. Ketika karyawan berkembang dan mencapai potensi penuh mereka, kinerja keseluruhan organisasi juga akan meningkat. Karyawan yang lebih terampil dan termotivasi dapat berkontribusi lebih baik terhadap tujuan dan sasaran perusahaan. Secara keseluruhan, program mentoring yang dirancang dengan baik dan dijalankan secara konsisten dapat sangat efektif dalam membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan (Jalal & Anshory, 2023).

Potensi karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang memungkinkan mereka untuk berkembang, berkontribusi secara maksimal, dan mencapai kinerja optimal dalam suatu organisasi Robbins & Judge (2017). Potensi ini mencakup aspek teknis, kepemimpinan, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Potensi karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki kapasitas untuk mengambil peran lebih besar, baik dalam tanggung jawab maupun kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki potensi tinggi adalah aset berharga bagi perusahaan karena mereka dapat mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang. Mengembangkan dan mempertahankan karyawan berpotensi adalah strategi yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan investasi dalam pelatihan, mentoring, dan jalur karier yang jelas, perusahaan dapat menciptakan tim yang solid dan berkontribusi pada pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Mentoring adalah salah satu strategi paling efektif untuk mengembangkan potensi karyawan. Dengan bimbingan dari mentor yang lebih berpengalaman, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk berkembang dalam karier mereka. Mentoring memiliki dampak besar dalam meningkatkan potensi karyawan, baik dalam keterampilan, kepemimpinan, maupun loyalitas terhadap perusahaan. Program mentoring yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Salah satu Usaha dagang yang melakukan program mentoring adalah UD. Mbawi Indah yang terletak di Desa Mbawi.

UD. Mbawi Indah merupakan salah satu usaha yang memisahkan daging dari cangkang dan kulit rajungan. Usaha ini sudah berdiri sejak lama dan melakukan pengiriman daging kepiting rajungan baik dalam negeri sampai luar negeri Selain daging kepiting rajungan yang dimanfaatkan tetapi juga telur kepitingnya diperjual belikan, penggemar telur kepiting tidak hanya masyarakat disekitar tetapi juga masyarakat seputaran Dompu. Usaha ini tergolong cukup membantu masyarakat sekitar, hal ini terlihat dari semua karyawannya merupakan warga asli Desa Mbawi. Meskipun usaha ini sudah berlangsung sejak lama tetapi sering sekali terjadi pergantian karyawan setiap tahunnya ini terbukti dari hasil observasi awal peneliti dengan pemilik, tetapi meskipun begitu usaha ini sudah berdiri sejak lama tetapi masih bertahan sampai hari ini. UD. Mbawi Indah merupakan usaha yang memanfaatkan daging kepiting rajungan untuk di jual bahkan diekspor sampai keluar negeri, sehingga pemilik harus benar-benar memperhatikan kualitas maupun tekstur saat proses produksi. Saat melakukan proses produksi tentunya memiliki tingkat kerumitan, terlebih daging kepiting saat proses pemisahan daging dengan kulit tidak boleh keluar dari standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan, jika tidak sesuai maka akan dikembalikan untuk atau tidak dapat diterima oleh konsumen. Maka dari itu saat melakukan rekrutmen karyawan harus dilakukan mentoring terlebih dahulu agar sesuai dengan standar yang diinginkan. Maka dari itu peneliti tertari untuk mengakat judul “efektifitas program mentoring dalam meningkatkan potensi karyawan UD. Mbawi indah”.

Rajungan (*Portunus pelagicus*) merupakan salah satu komoditas unggulan perikanan Indonesia yang memiliki nilai ekonomis tinggi. Untuk itu, diperlukan proses dan penanganan rajungan yang baik (Maurina & Sipahutar, 2021).

## 2. Metode

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugyono (2017) adalah penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara

mendalam dengan mengutamakan **makna, proses, dan pengalaman subjektif**. Metode ini **bersifat naturalistik, holistik, dan induktif**, serta mengandalkan **wawancara, observasi, dan dokumentasi** sebagai teknik pengumpulan data (Sugyono, 2016). Alasan penelitian ini karena berdasarkan pengalaman peneliti yang secara langsung melihat fenomena tersebut. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengalaman dan sudut pandang baik dari sisi karyawan maupun manajemen terkait program mentoring yang dilakukan oleh pemilik usaha dagang Mbawi Indah. Metode pengumpulan data untuk memperoleh data bersumber dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan manajer atau asisten manajer selaku supervisor dan beberapa karyawan yang bekerja pada UD. Mbawi Indah. Dalam hal ini peneliti melihat serta mempelajari permasalahan yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek lapangan yang diteliti tentang evaluasi program mentoring dalam meningkatkan potensi karyawan pada UD. Mbawi Indah. Tahapan wawancara yang digunakan yaitu berupa wawancara semi terstruktur, dimana peneliti sudah menyiapkan pertanyaan tertulis dan bisa sambil dikembangkan pertanyaannya sesuai dengan keadaan Moleong (2018). Informan dalam penelitian ini merupakan karyawan dan pemilik dari usaha UD. Mbawi Indah minimal 5 orang yang akan di wawancarai. Uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi Sumber (membandingkan informasi dari berbagai informan atau dokumen) dan triangulasi metode (menggunakan lebih dari satu metode pengumpulan data (wawancara, observasi, studi dokumen). Kemudian untuk analisis data kualitatif (Miles & Huberman, 1994) dengan prosedur: reduksi data menjadi lebih ringkas (mudah dipahami), kemudian penyajian data dengan melalui analisis, terakhir menarik kesimpulan atau verifikasi dimana data diinterpretasikan secara valid dan terpercaya

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu mentor (Mansyur) yang ada pada UD. Mbawi indah dengan pertanyaan, bagaimana keterlibatan mentor dan karyawan dalam memberikan pekerjaan?

Saya sebagai mentor dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan, terutama dalam karyawan baru atau dalam masa pelatihan, dalam memberi penting untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap tugas dan tanggung jawab yang biasa kami lakukan seperti **memberikan arahan awal** terkait pekerjaan yang harus dilakukan, **membimbing proses adaptasi** terhadap cara kerja, **mengevaluasi hasil kerja**, **mendorong pengembangan keterampilan** melalui coaching atau pelatihan informal.

Kemudian mentor yang sama dan beberapa orang karyawan (Hartati dan Hasiah) juga memberikan jawaban dari pertanyaan bagaimana tingkat pemahaman karyawan setelah dilakukan mentoring? Dan metode apa yang digunakan?

Karyawan kami setelah diberikan mentoring atau pendampingan dalam beberapakali karyawan akan menjadi lebih paham tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Kemudian metode yang digunakan yaitu pendampingan tatap muka dalam beerpaa hari sampai karyawan menjadi lebih paham tentang cara kerjanya.

Karyawan (Fatimah dan Iin) ketika ditanya terkait apakah ada kemajuan dari keterampilan yang karyawan miliki?

Setelah diadakan mentoring kami biasanya akan mengalami peningkatan keterampilan dari hari ke hari, mengingan kalau karyawan baru sudah pasti akan mengalami kesulitan diawal sehingga adanya pendampingan akan sangat membantu.

Mentor yang bernama Mansyur Bagaimana cara mentor berkomunikasi dengan karyawan?

Ketika saya berkomunikasi dengan karyawan, kami berdiskusi langsung di ruang kerja. Cara ini paling baik untuk membangun kepercayaan, menyampaikan pesan secara jelas,

dan menangkap bahasa tubuh. Diskusi tatap muka ini kerap dilakukan diawal perekrutan karyawan. Terkadang pelatihan akan diberikan oleh karyawan lain ketika jam kerja berlangsung. Pastinya sebagai mentor juga kami memberikan bahasa-bahasa yang menyemangati karyawan agar mereka merasa diperhatikan dan menjadi lebih semangat dan lebih percaya diri dalam belajar dan bekerja.

Ketika diwawancarai karyawan yang bernama Samsiah dan Iin dengan diajukan pertanyaan, apakah karyawan lebih berani dalam bertidak atau mengeksplor kemampuan mereka setelah dilakukan mentoring?

Selama kami didampingi dulu saat berkerja kami menjadi lebih berani dan percaya diri dalam bekerja, mengingat kalau diawal sudah pasti kami belum memiliki keterampilan yang cukup baik. Setelah dilakukan mentoring kami menjadi lebih berani untuk melakukan pekerjaan sendiri tanpa harus didampingi dan hasil kerja kami menjadi lebih baik dibanding diawal perekrutan dulu.

Apakah setelah dilakukan mentoring karyawan mengalami perubahan sikap menjadi lebih positif, lebih disiplin dan lebih termotivas serta berpikir kritis? Karyawan bernama Hasia menjawab bahwa:

Setelah dilakukan mentoring kami pasti akan mengalami perubahan sikap menjadi lebih positif dan memiliki semangat lebih dalam bekerja dikarenakan kami berkomunikasi dan bisa berpikir agar pekerjaan kami tetap akan menjadi lebih baik.

Pertanyaan berikutnya, Sejauh mana karyawan merasa puas dengan proses mentoring yang dilakukan? Pertanyaan ini dijawab oleh karyawan bernama Hartati.

Saat saya dibimbing oleh mentor kami sangat merasa puas karena hasil kerja kami menjadi lebih baik dan sebagai mentor kami diperlakukan dengan baik sehingga kami merasa sangat nyaman dan kami lebih cepat belajar tentang hal baru tentang cara kerja.

Apakah setelah diberikan mentoring dapat menjadikan karyawan menjadi loyal terhadap organisasi? Pertanyaan ini dijawab oleh karyawan bernama Hasiah.

Setelah mendapatkan ilmu tentang cara kerja dari mentor kami biasanya menjadi lebih setia karena merasa sudah bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

### **3.2. Pembahasan**

Dalam menjawab rumusan masalah mengenai efektivitas program mentoring dalam meningkatkan potensi karyawan, pembahasan difokuskan pada analisis menyeluruh terhadap pelaksanaan program mentoring, persepsi karyawan terhadap manfaat yang dirasakan. Program mentoring yang diterapkan dalam organisasi merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan hubungan antara mentor (karyawan senior) dan karyawan junior. Program ini dirancang untuk membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, mempercepat proses adaptasi, serta mengembangkan keterampilan teknis dan kemampuan.

Karyawan pada UD. Mbawi Indah menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengikuti program mentoring mengalami peningkatan pada aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri. Karyawan juga merasa lebih terarah dalam menjalankan tugas dan memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi organisasi dan peluang pengembangan diri. Mentor menyatakan bahwa program ini juga bermanfaat bagi mereka karena meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan tanggung jawab sosial dalam membina orang lain. Program mentoring efektif dalam meningkatkan potensi karyawan, terutama bila dilaksanakan dengan struktur yang jelas, pelatihan mentor yang memadai, serta adanya dukungan organisasi yang kuat (Jalal & Anshori, 2025). Kemampuan mentor yang baik secara informal maupun formal untuk menerapkan aktivitas program mentoring dapat menghasilkan dukungan psikososial dan pengembangan karir individu (Ismail, dkk 2009). Meskipun ada tantangan dalam menerapkan

kegiatan mentoring, dengan perencanaan yang baik serta evaluasi berkala, hasil yang maksimal dapat dicapai (Martoredjo, 2015). Oleh karena itu, disarankan untuk menjadikan mentoring sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Mentor dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan, terutama karyawan baru atau dalam masa pelatihan, penting untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap tugas dan tanggung jawab yang biasa untuk dilakukan karyawan UD. Mbawi Indah, seperti **memberikan arahan awal** terkait pekerjaan yang harus dilakukan, **membimbing proses adaptasi** terhadap cara kerja, **mengevaluasi hasil kerja**, **mendorong pengembangan keterampilan** melalui coaching atau pelatihan informal

#### 4. Simpulan

Karyawan pada UD. Mbawi Indah menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengikuti program mentoring mengalami peningkatan pada aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri. Karyawan juga merasa lebih terarah dalam menjalankan tugas dan memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi organisasi dan peluang pengembangan diri. Mentor menyatakan bahwa program ini juga bermanfaat bagi mereka karena meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan tanggung jawab sosial dalam membina orang lain. Program mentoring efektif dalam meningkatkan potensi karyawan, terutama bila dilaksanakan dengan struktur yang jelas, pelatihan mentor yang memadai, serta adanya dukungan organisasi yang kuat. Oleh karena itu, disarankan untuk menjadikan mentoring sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan

#### Daftar Pustaka

- Akh Jalal & Mochammad Isa Anshori, (2023). The Company's Mentoring Program In Supporting Staff Development. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*.
- Azman Ismail<sup>1</sup>, Muhammad M. Abdullah<sup>2</sup>, Sebastian K. Francis, (2009). Mentoring program and its impact on individuals' advancement in the Malaysian context. **Journal of Industrial Engineering and Management**.
- Dinar Nur Affini dan Ngadino Surip, (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement Yang Berdampak Pada Turnover Intentions
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Fitria Maurina, & Yuliati H. Sipahutar (2021) Pengolahan Rajungan (*Portunus pelagicus*) Pasteurisasi dalam Cup di PT Muria Bahari Indonesia, Kudus, Jawa Tengah. Prosiding Simposium Nasional VIII Kelautan dan Perikanan
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Mudrajad Kuncoro. 2000. Usaha Kecil Di Indonesia: Profil, Masalah Dan Strategi Pemberdayaan
- Nikodemus Thomas Martoredjo. 2015. Peran Dimensi Mentoring Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Character Building Development Center, BINUS University
- Primadi Candra Susanto & Ni Nyoman Sawitri Coaching, Mentoring, Leadership Transformation and Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal of education Manajemen and social science*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.**
- Rosa Zulfikhar dkk. 2024 Pengembangan Program Mentoring Untuk Siswa Berprestasi Dan Berpotensi: Upaya Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar
- Zayyan Hadhari Bik. 2019. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Menggunakan Coaching dan Mentoring Pada Komunitas Tangan di Atas Wilayah Semarang