

**Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Dengan
Kepuasan Anggota Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada UKM Universitas Islam Malang TA. 2023)**

Siti Mutmainna *)

Pardiman **)

Rahmawati ***)

Email : sitimutmainna2402@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze the influence of training and competency on mediating performance by member satisfaction in UKM Islamic University of Malang. The type of research used is quantitative research by distributing questionnaires. Sampling in this study used simple random sampling, namely by using simple random sampling to serve as a sample using the Slovin formula with a sample size of 102 respondents. Data processing uses SEM-AMOS. The data analysis method used in this research is by using outer model and inner model testing. Based on the research results, it is known that training and competence have a significant effect on performance, training and competence do not have a significant effect on satisfaction, satisfaction has a significant effect on performance and satisfaction can mediate training and competence on performance.

Keywords: Training, Competency, Performance and Satisfaction

Pendahuluan

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian khusus yang dimiliki dari setiap organisasi, yang artinya organisasi harus mampu melihat bakat seorang anggota untuk meningkatkan kinerja dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Anggota organisasi dituntut untuk selalu aktif berpartisipasi dan berkontribusi terhadap semua kegiatan organisasinya. Keaktifan anggota tersebutlah yang akan menentukan berjalannya kegiatan berjalan lancar dalam organisasi. Partisipasi anggota dalam setiap kegiatan akan menentukan kinerja anggotanya. Dalam rekrutmen anggotanya dilakukan pelatihan dan pengenalan sebelum dilantik menjadi anggota Mathis dkk (2011).

UKM Universitas Islam Malang TA. 2023 memiliki UKM yang berjumlah 18. UKM tersebut adalah PSM, Pramuka, Mapala, KSR-PMI, Seni teater, JQH, Koperasi, Matan, Olahraga, Panorama, Protokoler, Seni islami, Seni tari, Gaung, Macan Putih, Pagar Nusa, CTA, Kewirausahaan. Banyak pencapaian yang telah diraih UKM UNISMA, contohnya UKM seni islami merilis lagu baru yang berjudul “pengabdian”, UKM CTA terpilih sebagai koordinator wilayah (Korwil) Jawa Timur, yang telah bekerjasama dengan BNN Kota Malang dan penyuluh Keluarga Berencana (PKB) wilayah Kec.

Lowokwaru, UKM gaung merilis album yang bertajuk “The Diffusion”, UKM JQH Unisma Malang meraih gelar juara 1 lomba Da’I Online Nasional Champion Indonesia 2024.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang sesuai kewenangan dan tanggung jawab sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara ilegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja

baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai anggota dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh organisasi agar mempunyai anggota yang berkualitas dan mempunyai semangat yang tinggi. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang mana karyawan belajar pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan anggota, meningkatkan kinerja anggota dalam menyelesaikan tugasnya dan membantu menyelesaikan permasalahan dengan baik (Mangkunegara, 2011).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2019). Kompetensi merupakan standar mengelola human capital yang secara efektif menerjemahkan visi serta tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku atau tindakan yang harus di kerjakan oleh anggota. Kompetensi dapat membuat anggota berkembang dalam individu (Marwansyah, 2012). Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja (Palan, 2007).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif untuk mengevaluasi pengalaman kerja seseorang dan kepuasan anggota setiap anggota pastinya berbeda-beda, kepuasan itu sendiri bisa berasal dari formatif dan reflektif. Formatif (luar diri) adalah hal yang dapat membuat kepuasan anggota dari luar dan reflektif (dalam diri) adalah hal yang membuat kepuasan anggota tercapai dalam diri sendiri Mathis and Jackson (2006).

Fenomena yang terjadi persiapan pelatihan organisasi yang tidak berjalan maksimal karena kurangnya anggota yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Anggota pelatihan yang tidak semua aktif dalam pelatihan ataupun diskusi mempengaruhi kompetensi anggota dan menurunkan tingkat kinerja organisasi. Partisipasi dan keaktifan anggota mempengaruhi kegiatan organisasi akan berjalan efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk anggota agar kompetensi anggota berkembang dan kinerja organisasi akan meningkat dan berjalan lancar.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik memilih judul **“Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Dengan Kepuasan Anggota Sebagai Variabel Intervening” (Studi Pada UKM Universitas Islam Malang TA. 2023)**”.

Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota dengan kepuasan anggota pada anggota UKM Unisma. Bagaimana kepuasan anggota memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota dan kepuasan anggota memediasi pengaruh kompetensi anggota terhadap kinerja anggota pada anggota UKM Unisma?

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota dengan kepuasan anggota pada anggota UKM Unisma. Bagaimana kepuasan anggota memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota dan kepuasan anggota memediasi pengaruh kompetensi anggota terhadap kinerja anggota pada anggota UKM Unisma.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi praktisi yaitu agar dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi anggota dalam organisasi. Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu memberikan tambahan wawasan dan keilmuan peneliti khususnya pentingnya kualitas pelatihan dan kompetensi

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Pelatihan

Menurut Aguinis dan Kraiger (2009:70), pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan yang sistematis terhadap dampak peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan

Kompetensi

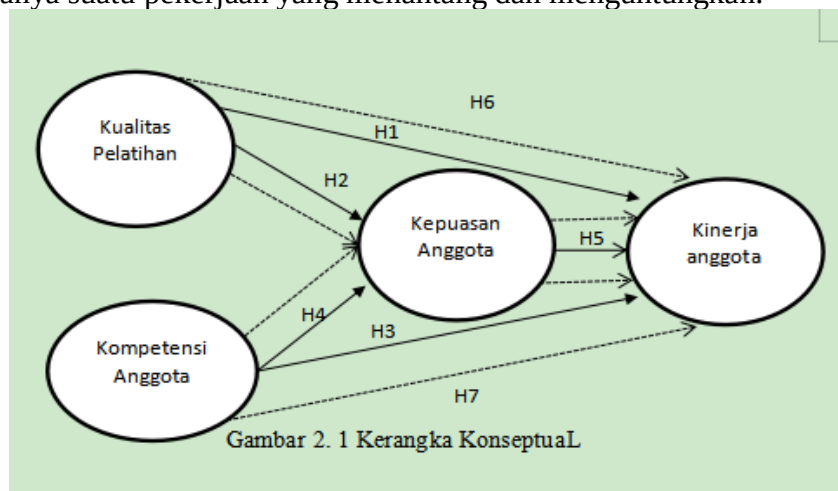
Marwansyah (2012) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang dapat memberikan visi serta tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku atau tindakan yang harus di kerjakan oleh anggota, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, hingga retensi dan remunerasi.

Kinerja

Budihardjo (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan seorang anggota dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi kepada anggotanya yang sesuai dengan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota adalah kemampuan untuk mencapai syarat yang ada dalam pekerjaan, yang mana suatu target kerja harus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Kepuasan anggota

Nadiri dan Tanova (2010), menyatakan bahwa kepuasan anggotanya merupakan suatu hal penting bagi pemimpin yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan anggotanya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.



H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja anggota

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan anggota

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan anggota

H5: Kepuasan anggota berpengaruh terhadap kinerja

H6: Kepuasan anggota memediasi kualitas pelatihan terhadap kinerja anggota

H7: Kepuasan anggota memediasi kompetensi terhadap kinerja anggota

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research, dimana metode explanatory research merupakan metode dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa explanatory research merupakan jenis metode yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

Populasi

populasi dalam penelitian yaitu anggota UKM Universitas Islam Malang TA.2023. Jumlah mahasiswa sejumlah 1114 mahasiswa yang terdiri dari 18 UKM yaitu PSM 76, Pramuka 90, Mapala 60, KSR 65, Seni Teater 40, JQH 54, Koperasi 70, Matan 56, Olahraga 120, Panorama 50, Protokoler 32, Seni Islami 52, Seni Tari 40, Gaung 38, Macan Putih 60, Pagar Nusa 68, CTA 63, Kewirausahaan 80.

Sampel

Metode yang diterapkan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102. Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yaitu mahasiswa yang mengikuti UKM UNIVERSITAS ISLAM MALANG TA.2023.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer loading	AVE	Keterangan
Kinerja	KI1	0.728	0.744	Valid
	KI2	0.848		Valid
	KI3	0.813		Valid
	KI4	0.793		Valid
	KI5	0.719		Valid
	KI6	0.747		Valid
Pelatihan	PE1	0.836	0.897	Valid
	PE2	0.843		Valid
	PE3	0.726		Valid
	PE4	0.724		Valid
	PE5	0.729		Valid
	PE6	0.757		Valid
Kompetensi	KO1	0.771	0.920	Valid
	KO2	0.704		Valid
	KO3	0.724		Valid
	KO4	0.749		Valid
	KO5	0.700		Valid
	KO6	0.818		Valid
Kepuasan	KE1	0.778	0.895	Valid
	KE2	0.828		Valid
	KE3	0.776		Valid
	KE4	0.709		Valid
	KE5	0.771		Valid
	KE6	0.762		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan dari uji Convergent Validity diatas, menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai Loading Factor diatas 0,7 dan nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0,5 dapat dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.9035	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.9106	Reliabel
Kepuasan (Z)	0.9206	Reliabel
Kinerja (Y)	0.9212	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, disimpulkan apabila setiap variabel uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel apabila nilai construct *reliability* > 0,7. Artinya nilai setiap variabel Pelatihan (X1), kompetensi (X2), kepuasan (Z) dan kinerja (Y) dianggap sebagai variabel yang reliabel.

Uji Determinasi

Tabel 3. Uji Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,82	0.87

Dari hasil tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-square variabel kinerja sebesar 0.87 (87%). Artinya varian variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompetensi sebesar 87% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Predictive relevance (Q2)

Tabel 4. predictive relevance

Variabel	R Square
Kinerja	0,82

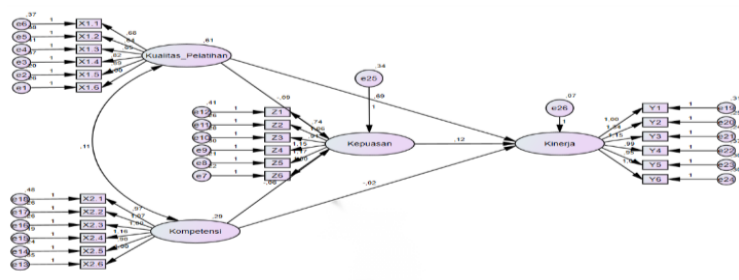
Goodness Of fit

Tabel 5. Hasil Uji Model Fit

Indeks	Estimated Model
GFI	0.973
TLI	1.001
CMIN	0.992
RMSEA	0.003
CFI	1.000

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai GFI dari model di atas diperoleh sebesar $0.973 > 0.90$ artinya model fit diterima.
2. Nilai TLI dari model di atas diperoleh sebesar $1.001 > 0.95$ artinya bahwa model fit diterima.
3. Nilai TLI dari model di atas diperoleh sebesar $0.992 < 2.0$ artinya bahwa model fit diterima.
4. Nilai RMSEA dari model di atas diperoleh sebesar 0.003. Nilai tersebut $0.003 < 0.08$ artinya bahwa model fit diterima.
5. Nilai CFI dari model di atas diperoleh sebesar $1.00 > 0.95$ artinya bahwa model fit diterima.



Sumber: Data diolah, 2024

Dimana hasil dari pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	t statistik	p value	Kesimpulan
Pelatihan -> Kinerja	2.701	0,025	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja	2.051	0,000	Signifikan
Pelatihan -> Kepuasan	0.904	0,365	Tidak signifikan
Kompetensi -> Kepuasan	0.152	0,878	Tidak signifikan
Kepuasan -> Kinerja	3.054	0,004	Signifikan

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 2.701 lebih besar dari 1.96, nilai p value sebesar 0.025 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu hipotesis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 2.051 lebih besar dari 1.96, nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan. Nilai t statistik sebesar 0.904 lebih kecil dari 1.96, nilai p value sebesar 0.365 lebih besar dari 0,05. oleh karena itu hipotesis pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan. Nilai t statistik sebesar 0.152 lebih kecil dari 1.96, nilai p value sebesar 0.878 lebih besar dari 0.05. oleh karena itu hipotesis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.
5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 3.054 lebih besar dari 1.96, nilai p value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Specific Indirect Effect

Pengaruh	t statistics	p value	kesimpulan
Pelatihan * Kepuasan -> Kinerja	4,958	0,016	Memediasi
Kompetensi * Kepuasan -> Kinerja	4,289	0,025	Memediasi

1. Pengaruh kepuasan memediasi pelatihan terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 4,958 lebih besar dari 1,96, nilai p value sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05. oleh karena itu hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap pelatihan dan kinerja.
2. Pengaruh kepuasan memediasi kompetensi terhadap kinerja. Nilai t statistik sebesar 4,289 lebih besar dari 1,96, nilai p value sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. oleh karena itu hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hipotesis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja anggota. Semakin sering pelatihan, maka semakin tinggi kinerja anggota. Dalam UKM Universitas Islam Malang, pelatihan sangatlah penting karena pelatihan dapat meningkatkan kualitas, kemampuan setiap anggotanya dan menunjang keberhasilan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja anggota agar bisa bekerja secara individu maupun kelompok dan pelatihan yang akan membuat anggota semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan tugasnya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fakhri (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota. Pelatihan bagi anggota merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar anggota semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kinerja. Kesimpulannya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan yang sesuai dengan tugasnya akan meningkatkan kemampuan anggota tersebut, sehingga kinerja yang dimiliki juga akan meningkat.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi pada kinerja anggota, maka semakin baik kinerja anggota. Dalam UKM Universitas Islam Malang, kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal agar pengerjaannya tugas yang dapat diselaikan tepat waktu. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting untuk setiap anggotanya agar organisasi dapat berjalan efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanifah(2021) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Kesimpulannya bahwa kompetensi anggota mempengaruhi kinerja anggota agar menghasilkan efektivitas dan hasil yang maksimal.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan

Hipotesis pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan anggota dikarenakan materi pelatihan yang kurang lengkap dan kejelasan tujuan yang tidak sesuai dengan pelatihan yang dilakukan. Agar kepuasan anggota dapat terwujud dengan cara menciptakan lingkungan yang positif, melibatkan dalam pengambilan keputusan dan membangun kepercayaan setiap anggota. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka tidak mempengaruhi kepuasan anggota. Dalam UKM Universitas Islam Malang, pelatihan sangat penting untuk anggotanya karena mempengaruhi kinerja setiap anggota karena pelatihan meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kreatifitas anggota.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggi(2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja anggota. Setiap menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktifitas yang dilakukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Kesimpulannya pelatihan bagi anggota merupakan pembelajaran pengetahuan dan keahlian agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Seringnya pelatihan yang diikuti anggota lebih banyak berdampak pada kemampuan dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini tidak mempengaruhi kepuasan anggota.

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan

Hipotesis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan anggota karena kompetensi anggota tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, pengetahuan anggota yang kurang terhadap tugas yang diberikan dan sikap anggota yang tidak aktif saat ada tugas yang tidak dipahami. Kompetensi setiap anggota berbeda-beda hal ini yang mempengaruhi kepuasan setiap anggota. Dalam UKM Universitas Islam Malang, kompetensi sangat diperlukan untuk menunjang dan mempermudah tugas anggotanya. Dengan meningkatnya kompetensi setiap anggota akan memotivasi setiap anggota untuk melakukan tugasnya dengan maksimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggi(2018) menyatakan bahwa kompetensi sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan. Kesimpulannya Kompetensi adalah

karakteristik yang dapat membuat kinerja seseorang meningkat dan mempermudah dalam mengerjakan tugasnya.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja

Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan anggota dengan kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi pada kepuasan anggota, semakin kepuasan anggota meningkat maka kinerja anggota baik. Dalam UKM Universitas Islam Malang, kepuasan anggota sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota karena semakin anggota merasakan kepuasan maka kinerjanya akan semakin baik. Jika anggota merasa puas dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan kegiatan organisasi akan berjalan efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sustih(2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Hal ini akan menentukan hasil kinerja dilakukan anggota sesuai dengan kepuasan anggota. Kesimpulannya kepuasan anggota mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota karena apabila kepuasan terpenuhi maka kinerja anggotanya akan meningkat.

Pengaruh kepuasan memediasi pelatihan terhadap kinerja

Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap pelatihan dan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, kepuasan anggota memperkuat pelatihan terhadap kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan anggota pada pelatihan maka kinerja anggota akan semakin baik. Dalam UKM Universitas Islam Malang, melaksanakan pelatihan sangat penting karena dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan anggota. Pelatihan itu sendiri dapat diterapkan sesuai dengan ketrampilan anggota maka kinerja anggota akan baik. Oleh karena itu, pelatihan yang sesuai diterapkan dalam kinerja anggota maka organisasi akan berjalan efektif. Hal tersebut menciptakan kepuasan tersendiri untuk setiap anggota.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faiq(2015) menyatakan bahwa, pelatihan bagi anggota merupakan pembelajaran pengetahuan dan keahlian agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan yang diikuti anggota lebih banyak berdampak pada kemampuan tersebut dalam mengerjakan anggotanya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. Hubungan kualitas pelatihan terhadap kinerja anggota dapat memediasi terhadap kepuasan anggota.

Pengaruh kepuasan memediasi kompetensi terhadap kinerja

Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, kepuasan anggota memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan anggota pada kompetensi maka kinerja anggota akan semakin baik. Dalam UKM Universitas Islam Malang, kompetensi anggota sangat penting untuk organisasi agar dapat berjalan efektif. Anggota yang memiliki skill akan mempermudah anggota untuk mengerjakan tugasnya dan akan menghasilkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok, hal tersebut menciptakan kepuasan tersendiri untuk setiap anggota.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasugian(2022) menyatakan bahwa, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karena kompetensi anggota berperan penting agar kinerja anggota dalam pekerjaannya berjalan efektif, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena jika kinerja anggota memuaskan kepuasan anggota meningkat, kompetensi dan kinerja organisasi memediasi terhadap kepuasan anggota.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil data penelitian serta pembahasan diatas, kesimpulannya adalah:

1. Pada uji hipotesis 1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Hipotesis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin sering pelatihan, maka semakin tinggi kinerja anggota.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja anggota.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan. Hipotesis pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kepuasan anggota. Dengan kata lain, semakin sering pelatihan, maka tidak mempengaruhi kepuasan anggota.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan. Hipotesis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan anggota.
5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja. Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan anggota dengan kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi pada kepuasan anggota, semakin kepuasan anggota meningkat maka kinerja anggota baik.
6. Pengaruh kepuasan memediasi pelatihan terhadap kinerja. Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap pelatihan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, kepuasan anggota memperkuat pelatihan terhadap kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan anggota pada pelatihan maka kinerja anggota akan semakin baik.
7. Pengaruh kepuasan memediasi kompetensi terhadap kinerja. Hipotesis kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, kepuasan anggota memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan anggota pada kompetensi maka kinerja anggota akan semakin baik.

Keterbatasan

1. Variabel yang digunakan peneliti hanya variabel pelatihan, kompetensi terhadap kinerja dengan kepuasan anggota.
2. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan google form, sehingga data yang diolah berdasarkan data kuesioner yang terkumpul melalui google form.

Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian. Dan akan lebih baik menambahkan variabel selain dari variabel pelatihan dan kompetensi.
2. Bagi tempat penelitian, untuk tetap mempertimbangkan dalam pengelolaan data dapat membatasi informasi yang dikumpulkan hanya pada informasi yang penting dan relevan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi mahasiswa dapat mengadopsi teknologi atau alat bantu pengambilan keputusan yang dapat membantu proses pengolahan informasi secara lebih efisien dan efektif.

Referensi

- Budihardjo, M. (2015). *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. 1 st ed. Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Fitria Ana Lestari, Pardiman and Rahmawati.(2023). *Preferensi Mahasiswa Dalam Memilih Organisasi.e – Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 12. No. 01
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. & J, Jackson (2011).”*Human Resources Management. 13thEdition,*”USA: South Western Cengage Learning
- Nadiri, H., and Tanova, C. 2010. *An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenshipbehavior in hospitality industry. International Journal of Hospitality Management*, 29: 33-41.
- Palan. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Prof. DR. Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. ALFABETA, cv.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers
- Pardiman.2018.*THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD LECTURER PERFORMANCE WITH ISLAMIC WORK ETHICS AS A MODERATING ROLE*.Vol. 15 No. 1
- Risa Kartikasari, Pardiman and Mohammad Rizal.2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa*.

Siti Mutmainna^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma