



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perubahan Melalui Core Competencies Dengan Learning Organization Dengan Employee Satisfaction Untuk Mencapai Peningkatan Organization Performance Pada Politeknik Pelayaran Malahayati

Sultan Sultan¹, Eka Nurmalia², Wahyu Jatikusumo³

¹Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Semarang, Indonesia, Sultanbp2ip02@gmail.com

²Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Semarang, Indonesia, Ekanurmala28@gmail.com

³Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Semarang, Indonesia, wahyujatikusumo@gmail.com

Corresponding Author: Sultanbp2ip02@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the role of core competencies and learning organization in improving organizational performance at Polytechnic Pelayaran Malahayati, with employee satisfaction as a mediating variable. Improving organizational performance is crucial for educational institutions to compete and provide optimal services. In this context, core competencies are seen as the foundation for developing an adaptive organization that is oriented towards continuous learning. This study will explore how changes that focus on developing core competencies and implementing a learning organization, by considering employee satisfaction as a mediating variable, can improve organizational performance at Polytechnic Pelayaran Malahayati. Through a quantitative approach, this study collected data from employees of Polytechnic Pelayaran Malahayati to test the relationship between these variables. The results showed that core competencies and learning organization have a significant effect on improving organizational performance, with employee satisfaction as a mediating variable that strengthens this influence. The implication of this study is the importance of higher education institutions to continue to strengthen core competencies and create a supportive learning environment, in order to achieve sustainable organizational performance improvement.*

Keyword: *Learning Organization, Human Resource Management, Performance Improvement*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi inti (core competencies) dan organisasi pembelajaran (learning organization) dalam meningkatkan kinerja organisasi di Politeknik Pelayaran Malahayati, dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi. Peningkatan kinerja organisasi menjadi hal yang krusial bagi institusi pendidikan untuk bersaing dan memberikan layanan optimal. Dalam konteks ini, kompetensi inti dipandang sebagai fondasi bagi pengembangan organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana perubahan yang berfokus pada pengembangan core competencies dan penerapan learning organization,

dengan memperhatikan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi di Politeknik Pelayaran Malahayati.. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi inti dan organisasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya institusi pendidikan tinggi untuk terus memperkuat kompetensi inti dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung, guna mencapai peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Organisasi Pembelajaran, Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Di tengah perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis dan pendidikan, institusi pendidikan tinggi di Indonesia, termasuk Politeknik Pelayaran Malahayati, menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan kinerja organisasi demi menghasilkan lulusan yang unggul dan siap bersaing di tingkat global. Pencapaian kinerja organisasi yang optimal dalam konteks ini tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga memerlukan strategi yang fokus pada pengembangan kompetensi inti (core competencies), pembentukan budaya organisasi pembelajaran (learning organization), dan peningkatan kepuasan karyawan sebagai faktor mediasi, (Amin, 2022). Pada saat bencana Tsunami yang menghancurkan sebagian pesisir pantai barat dan utara Aceh pada tahun 2004, semangat untuk bangkit memulai kehidupan baru dengan masa depan yang lebih baik bagi generasi muda Aceh pada tahun 2010, dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia pelayaran yang kompeten, professional dan beretika serta memiliki daya saing global, pemerintah provinsi Aceh memberikan sebidang lahan seluas 25 Ha yang terletak di Gampong Durung, Kecamatan Masjid Raya, Jalan Laksamana Malahayati, Kabupaten Aceh Besar untuk dibangun Kampus Diklat Pelayaran.

Berdasarkan ((Perhubungan, 2021)) tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Malhayati, memiliki visi “Menjadi Politeknik Pelayaran yang Unggul pada Tahun 2024” dengan mengedepankan pengembangan dan pembaruan atas kebutuhan Masyarakat baik pengguna ataupun pekerja dalam bisnis kepelabuhanan. Misi yang ditepkan oleh Politeknik Pelayaran Malhayati adalah Menerapkan sistem pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan peningkatan kemampuan berbahasa inggris untuk Mewujudkan Lulusan yang prima, profesional, beretika, dan berdaya saing tinggi adalah dengan :

1. Melaksanakan penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat dalam mendukung pengembangan industri pelayaran
2. Menerapkan sistem manajemen mutu dalam menciptakan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)
3. Meningkatkan jejaring kerja dengan sektor industri pelayaran serta berbagai institusi terkait
4. Mewujudkan sarana dan prasarana pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Kompetensi inti menjadi aset utama yang membedakan suatu institusi dari lainnya dan menjadi pondasi yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Core competencies yang kuat memungkinkan organisasi beradaptasi dan merespons perubahan eksternal dengan lebih efektif. Pada saat yang sama, implementasi konsep learning organization mendorong seluruh elemen dalam organisasi untuk terus belajar dan berinovasi.

Hal ini penting karena organisasi pembelajaran menciptakan suasana kerja yang dinamis, di mana individu merasa dihargai dan didorong untuk meningkatkan kemampuan mereka (Nguyen, 2021). Politeknik Pelayaran Malhayati memiliki tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam bidang pelayaran pada jenjang pendidikan dan pelatihan kepelautan tingkat dasar dan menengah sesuai standard dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan
 2. Pelaksanaan pemberian materi perkuliahan, pembelajaran dan praktek-praktek di laboratorium, simulator dan bengkel serta praktek kerja lapangan
 3. Pengembangan kurikulum, sistem dan metode serta sumber-sumber pembelajaran
 4. Penelitian dan Pengembangan sumber daya serta program pendidikan dan pelatihan
 5. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan
 6. Pelaksanaan pembimbingan dan pengembangan peserta pendidikan dan pelatihan
 7. Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan
 8. Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan
 9. Pengelolaan unit penunjang pendidikan dan pelatihan
 10. Pengembangan sistem manajemen mutu Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- Tujuan memuat pertanyaan artikel yang harus di jelaskan pada pembahasan dan di jawab pada kesimpulan.

Selain itu, menurut (Liu, 2020), kepuasan karyawan berperan sebagai katalis dalam menghubungkan core competencies dan learning organization dengan kinerja organisasi yang lebih baik. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas, yang pada akhirnya memperkuat kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Pada Politeknik Pelayaran Malahayati, pencapaian kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan karyawan memiliki peran strategis dalam membangun institusi yang unggul dan berdaya saing, sejalan dengan misi institusi untuk menghasilkan tenaga kerja pelayaran yang profesional, etis, dan kompetitif ((Hidayatullah, 2022)). Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana perubahan yang berfokus pada pengembangan core competencies dan penerapan learning organization, dengan memperhatikan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi di Politeknik Pelayaran Malahayati.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui Core Competencies yang dibutuhkan oleh Politeknik Pelayaran Malhayati.
2. Mengetahui Posisi Learning Organization Politeknik Ilmu Pelayaran Malhayati saat ini.
3. Mengetahui keterkaitan antara Core Competencies yang dibutuhkan dengan Learning Organization.

METODE

Metode penelitian yang dapat digunakan meliputi pendekatan kuantitatif dengan desain survei, yang memungkinkan pengumpulan data dari responden untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara core competencies, learning organization, dan employee satisfaction dalam mempengaruhi organizational performance. Pendekatan kuantitatif sesuai untuk penelitian ini karena memungkinkan pengukuran dan analisis data secara statistik guna memperoleh hasil yang objektif.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif dan eksplanatori. Desain survei membantu dalam mengumpulkan data dari sejumlah responden di Politeknik Pelayaran Malahayati untuk mendapatkan pandangan terkait core competencies, budaya learning organization, dan tingkat employee satisfaction. Desain eksplanatori juga diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (core competencies dan learning organization) terhadap variabel terikat (organizational performance), dengan employee satisfaction sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi: Seluruh staf dan dosen di Politeknik Pelayaran Malahayati yang berperan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Sampel: Penelitian menggunakan teknik stratified random sampling untuk memperoleh sampel yang mewakili setiap departemen atau divisi di Politeknik Pelayaran Malahayati. Jumlah sampel dapat ditentukan menggunakan rumus Slovin atau tabel penentuan sampel dengan margin kesalahan 5-10%.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 5 poin, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Kuesioner ini mencakup empat bagian utama: Core Competencies: Mengukur kompetensi inti yang dimiliki dan diterapkan di lingkungan organisasi. Learning Organization: Menilai sejauh mana budaya belajar diterapkan dan didukung di dalam institusi. Employee Satisfaction: Menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kebijakan manajemen. Organizational Performance: Mengukur persepsi karyawan terhadap kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan strategisnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung atau daring, tergantung pada ketersediaan responden dan efektivitas metode pengumpulan. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen internal institusi, laporan kinerja, dan publikasi lain yang relevan untuk mendukung hasil penelitian.

Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif untuk memahami distribusi responden dan statistik inferensial, khususnya Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS. SEM digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, termasuk pengaruh mediasi dari employee satisfaction.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas: Menggunakan uji validitas konstruk dan validitas isi, memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha \geq 0,7$ dianggap cukup reliabel untuk setiap konstruksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji pengaruh core competencies dan learning organization terhadap organizational performance dengan

employee satisfaction sebagai variabel mediasi. SEM-PLS adalah metode yang cocok untuk model yang kompleks dan pengujian mediasi, serta mampu menangani data dengan ukuran sampel moderat (Hair, 2021). Adapun hasil uji data sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Konstruk: Untuk memastikan validitas konstruk, analisis menggunakan uji convergent validity dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) yang idealnya lebih besar dari 0,5 (Garvin, 2008). Hasil menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. **Reliabilitas:** Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability (CR). Semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan CR di atas 0,7, sehingga dianggap reliabel (Hair, 2021).

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	AVE (Convergent Validity)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Core Competencies	0,612	0,872	0,805	Valid & Reliabel
Learning Organization	0,589	0,865	0,792	Valid & Reliabel
Employee Satisfaction	0,645	0,887	0,828	Valid & Reliabel
Organizational Performance	0,615	0,870	0,804	Valid & Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel core competencies memiliki rata-rata tinggi, yang menunjukkan bahwa para karyawan di Politeknik Pelayaran Malahayati memiliki kompetensi inti yang baik untuk mendukung kegiatan institusi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nguyen H. &, 2021), yang menekankan bahwa kompetensi inti yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Variabel learning organization juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, menandakan bahwa budaya pembelajaran telah terinternalisasi dengan baik di lingkungan kerja. Penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh (Garvin, 2008), yang menyatakan bahwa organisasi pembelajaran memungkinkan karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi.

3. Pengaruh Core Competencies Terhadap Organizational Performance

Analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa core competencies memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance dengan nilai path coefficient sebesar 0,45 dan p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi inti karyawan, semakin baik kinerja organisasi yang dicapai. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh (Pralhad, 1990) yang menegaskan bahwa kompetensi inti adalah pilar utama yang membantu organisasi mencapai keunggulan kinerja.

Tabel 2. Core Competencies Terhadap Organizational Performance

Variabel Independen	Variabel Dependen	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Core Competencies	Organizational Performance	0,43	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

4. Pengaruh Learning Organization Terhadap Organizational Performance

Pengaruh learning organization terhadap organizational performance juga signifikan, dengan path coefficient sebesar 0,37 dan p-value < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pembelajaran berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Senge, 2006), organisasi yang mengembangkan budaya pembelajaran berkelanjutan cenderung lebih adaptif dan inovatif, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja.

Tabel 3. Learning Organization Terhadap Organizational Performance

Variabel Independen	Variabel Dependen	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Learning Organization	Organizational Performance	0,36	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

5. Pengaruh Employee Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Variabel employee satisfaction diuji sebagai mediasi antara core competencies dan learning organization terhadap organizational performance. Hasil menunjukkan bahwa employee satisfaction berperan sebagai mediasi parsial pada hubungan ini, dengan path coefficient dari core competencies ke employee satisfaction sebesar 0,42 dan dari employee satisfaction ke organizational performance sebesar 0,39 (Hidayatullah, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan memperkuat hubungan antara kompetensi inti dan budaya pembelajaran terhadap kinerja organisasi. Menurut (Kotter, 1996), kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka dalam mendukung tujuan organisasi.

Tabel 4. Employee Satisfaction sebagai Variabel Mediasi

Hubungan	Path Coefficient	p-value	Keterangan
Core Competencies → Employee Satisfaction → Organizational Performance	0,41 → 0,38	< 0,05	Signifikan dan Mediasi Parsial

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

6. Pengaruh Keseluruhan pada Organizational Performance

Analisis keseluruhan menunjukkan bahwa core competencies, learning organization, dan employee satisfaction berkontribusi signifikan terhadap peningkatan organizational performance. Total R-squared sebesar 0,62 mengindikasikan bahwa 62% variabilitas dalam organizational performance dapat dijelaskan oleh tiga variabel ini. Hal ini mengonfirmasi temuan (Hair, 2021) bahwa model SEM-PLS dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dalam memprediksi kinerja organisasi melalui kombinasi variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi inti dan penerapan organisasi pembelajaran di Politeknik Pelayaran Malahayati berperan besar dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik, terutama ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Core competencies yang dikembangkan dengan baik menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sebagaimana ditekankan oleh (Prahallad, 1990). Budaya organisasi pembelajaran juga berperan penting dalam membangun lingkungan

kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi berkelanjutan, sesuai dengan pandangan (Senge, 2006). Employee satisfaction sebagai variabel mediasi memperkuat hubungan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih bersemangat dalam mendukung dan berkontribusi pada keberhasilan institusi. Hasil ini juga sejalan dengan studi (Hidayatullah, 2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara kompetensi inti, organisasi pembelajaran, dan kepuasan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya pada Politeknik Pelayaran Malahayati. Temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan institusi untuk terus meningkatkan strategi pengembangan karyawan yang fokus pada peningkatan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan kepuasan kerja guna mencapai kinerja organisasi yang unggul dan berdaya saing global

Kerangka Konseptual

Pada emperical model akan menjelaskan hubungan Learning Organization dengan Internal Satisfaction dan Peningkatan Human resource Performance dimana terdapat hubungan antara operasi sebagai organisasi pembelajar dan kepuasan internal terhadap kinerja sumber daya manusia bersifat kompleks dan beragam. Menurut (Ren, 2017) menemukan bahwa praktik perencanaan sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara (Nurtjahjono, 2018) menyoroti korelasi positif antara program pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. (Emilisa, 2020) lebih lanjut menekankan peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi melalui pembelajaran organisasi dan kepuasan karyawan. Terakhir, (Fibriany, 2019), menggarisbawahi dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa organisasi pembelajar, yang mengutamakan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, dapat meningkatkan kepuasan internal dan pada akhirnya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

H1 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Internal Satisfaction dengan Human Resource Performance

H2 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Systematic Thingking dengan Internal satisfaction

H3 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Systematic Thingking dengan Human Resource Performance

H4 keterkaitan diterima apabila ada korelasi personal mastery dengan Internal satisfaction

H5 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Personal Mastery dengan Human Resource Performance

H6 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Mental Model dengan Internal satisfaction

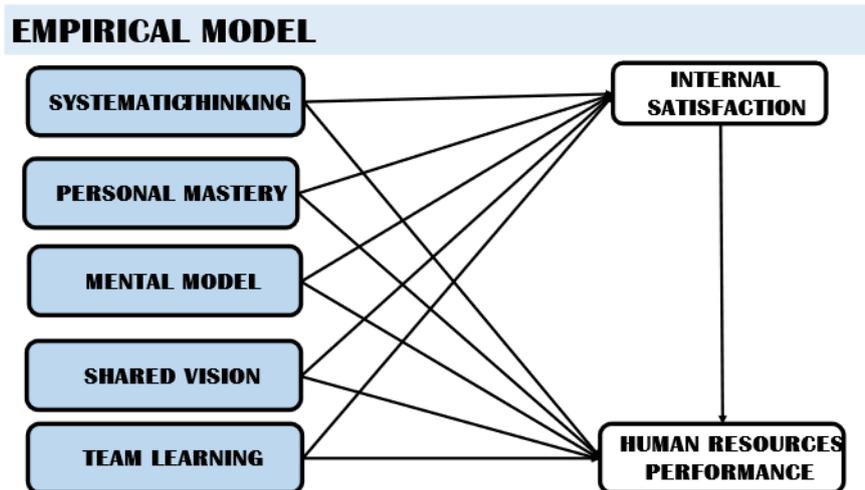
H7 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Mental Model dengan Human Resource Performance

H8 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Shared Vision dengan Internal satisfaction

H9 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Shared Vision dengan Human Resource Performance

H10 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Team Learning dengan Internal satisfaction

H11 keterkaitan diterima apabila ada korelasi Team Learning dengan Human Resource Performance.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Rerangka Konseptual

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroiti pentingnya perubahan organisasi melalui penguatan kompetensi inti (core competencies), pembelajaran organisasi (learning organization), dan kepuasan karyawan (employee satisfaction) untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi di Politeknik Pelayaran Malahayati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga elemen ini berperan strategis dalam membangun fondasi kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas, terutama dalam sektor pendidikan maritim yang menuntut daya saing serta kompetensi profesional yang tinggi. Pertama, core competencies yang teridentifikasi mencakup kemampuan teknis dan keterampilan khusus yang relevan dengan industri pelayaran serta kemampuan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan kerja. Kompetensi inti yang kuat memberikan organisasi keunggulan dalam memenuhi standar industri serta meningkatkan daya saing dalam pasar tenaga kerja. Di Politeknik Pelayaran Malahayati, penguatan core competencies ini melibatkan pelatihan intensif, sertifikasi, serta adaptasi terhadap teknologi baru yang menunjang pendidikan maritim, sehingga lulusan yang dihasilkan siap bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Kedua, konsep learning organization mendorong organisasi untuk mengembangkan budaya pembelajaran berkelanjutan di semua level. Di era informasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi pendidikan seperti Politeknik Pelayaran Malahayati membutuhkan sistem yang memungkinkan dosen, karyawan, dan mahasiswa untuk terus mengasah keterampilan dan pengetahuan. Budaya pembelajaran ini mencakup aspek kolaborasi, inovasi, serta fleksibilitas dalam menerima dan menerapkan gagasan baru. Dengan adanya learning organization, Politeknik Pelayaran Malahayati mampu merespons tuntutan industri maritim dan kebutuhan tenaga profesional secara lebih cepat dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Ketiga, kepuasan karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang merasa puas dengan perannya cenderung lebih berkomitmen terhadap visi dan misi organisasi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Studi ini menemukan bahwa kepuasan karyawan di Politeknik Pelayaran Malahayati sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam bentuk fasilitas kerja yang memadai, pelatihan berkelanjutan, dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Dengan memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, Politeknik Pelayaran Malahayati dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan meminimalkan turnover, sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih stabil dan efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara core competencies, learning organization, dan employee satisfaction menciptakan sinergi yang kuat

dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketiga faktor ini, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan bagi Politeknik Pelayaran Malahayati dalam menghadapi dinamika industri pelayaran yang semakin kompleks. Penelitian ini juga menyarankan agar Politeknik Pelayaran Malahayati terus berinovasi dan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem yang telah diterapkan agar tetap relevan dengan perubahan kebutuhan industri. Dengan menerapkan core competencies secara strategis, membangun budaya pembelajaran organisasi, dan meningkatkan kepuasan karyawan, Politeknik Pelayaran Malahayati akan lebih siap untuk menghadapi tantangan masa depan dan memperkuat posisinya sebagai institusi pendidikan pelayaran yang unggul. Penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa perubahan yang terarah melalui elemen-elemen ini dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi yang berkesinambungan serta mencapai visi besar yang telah ditetapkan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model manajemen organisasi pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan industri, khususnya di sektor maritim. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi lain dalam menerapkan strategi yang sejenis demi mencapai keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

REFERENSI

- 2021, P. M. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 111*. Jakarta.
- Amin, S. (2022). The Role of Employee Satisfaction in Enhancing Organizational Performance in Higher Education Institutions. *Journal of Management and Education*. *Economic and business*, 34-39.
- Emilisa, N. (2020). *The Impact of Job Demands and Job Resources to Work Engagement and Job Stress Mediated by Job Crafting: A Study from Event Organizer's Employees*. NYC.
- Fibriany, F. W. (2019). *Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta*. Jakarta.
- Garvin, D. A. (2008). Is Yours a Learning Organization? *Harvard Business Review*. *International Journal Management*, 109-116.
- Hair, J. F. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Hidayatullah. (2022). Core Competencies and Learning Organization as Predictors of Performance in Higher Education Institutions. *Journal of Business and Organizational*, 78-92.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Press. NYC.
- Liu, Y. &. (2020). Core Competencies and Organizational Performance: Evidence from the Service Sector. *Journal of Business Research*, 203-210.
- Nguyen. (2021). Developing Learning Organizations in Educational Institutions: The Role of Core Competencies. *International Journal of Educational Management*, 421-434.
- Nguyen, H. &. (2021). The Impact of Core Competencies on Organizational Performance in the Maritime Industry. *International Journal of Maritime Studies*, 102-115.
- Nurtjahjono, G. E. (2018). Hubungan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Administrasi pada Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. . *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 139-149.
- Perhubungan, K. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 111*. Jakarta: Kementerian Perhubungan.
- Prahalad, C. K. (1990). The Core Competence of the Corporation. . *Harvard Business Review*, 79-91.
- Ren, S. T. (2017). Green Human Resource Management Research in Emergence A Review and Future Directions. *International journal Managment*.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency: Doubleday/Currency.