

**PENGARUH *COACHING*, *MENTORING*, DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP
PENGEMBANGAN KETERAMPILAN ANGGOTA DI PUSAT KEBUGARAN *HARDCORE*
MANADO**

*THE EFFECT OF COACHING, MENTORING, AND KNOWLEDGE SHARING ON MEMBER
SKILLS DEVELOPMENT AT MANADO HARDCORE FITNESS CENTER*

Oleh:

Zakaria Hilu¹

Christoffel M. O. Mintardjo²

Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

Zakariahilu32@gmail.com¹

christoffelmintardjo@unsrat.ac.id²

genitagracia73@gmail.com³

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran *Hardcore* Manado. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan total sampling dari seluruh populasi sebanyak 35 anggota. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *coaching* berpengaruh negatif dan tidak signifikan, *mentoring* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi metode berbagi pengetahuan dalam mendukung peningkatan keterampilan, sekaligus perlunya evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* yang ada.

Kata Kunci: *Coaching, Mentoring, Knowledge Sharing, Pengembangan Keterampilan*

Abstract: This study aims to analyze the influence of *coaching*, *mentoring*, and *knowledge sharing* on the skill development of members at the *Hardcore* Manado Fitness Center. A descriptive quantitative approach was used, with data collected through questionnaires and total sampling involving 35 members. Data were analyzed using multiple linear regression via SPSS. The results showed that *coaching* had a negative and insignificant effect, *mentoring* had a positive but insignificant effect, while *knowledge sharing* had a positive and significant effect on skill development. Simultaneously, all three variables showed a significant positive effect. These findings highlight the critical role of *knowledge sharing* in enhancing skills, while also indicating the need for improving the effectiveness of *coaching* and *mentoring* programs.

Keywords: *Coaching, Mentoring, Knowledge Sharing, Skill Development*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pengembangan keterampilan telah menjadi komponen strategis dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama di sektor jasa yang mengandalkan kompetensi langsung dari para pelayan jasa kepada pelanggan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut tidak hanya untuk mempertahankan kualitas layanan, tetapi juga terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Salah satu kunci untuk mencapai hal tersebut adalah melalui penguatan kapasitas SDM. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan unggul akan menjadi aset penting bagi organisasi karena mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Berbagai pendekatan telah digunakan dalam dunia kerja untuk mendukung pengembangan keterampilan ini, di antaranya adalah *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing*. *Coaching* berfungsi sebagai metode bimbingan langsung yang membantu individu mencapai tujuan spesifik dalam waktu tertentu. *Mentoring*, di sisi lain, lebih menekankan pada hubungan jangka panjang antara mentor dan mentee untuk pengembangan karier dan pemahaman yang lebih luas. Sedangkan *knowledge sharing* merupakan proses berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan antar anggota organisasi yang dapat mempercepat pembelajaran kolektif dan individual.

Hardcore Manado, sebagai salah satu pusat kebugaran yang berkembang di Kota Manado, menaruh perhatian besar terhadap pengembangan kapasitas anggotanya. Hal ini tercermin dari berbagai program pelatihan dan pembinaan yang dilaksanakan secara rutin. Dengan latar belakang tersebut, pusat kebugaran ini menjadi objek yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Terutama, dalam konteks sejauh mana penerapan *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan keterampilan anggota secara nyata. Untuk memberikan gambaran yang lebih konkret tentang program pengembangan keterampilan yang diterapkan di Hardcore Manado, berikut adalah data kuantitatif yang menunjukkan frekuensi sesi, jumlah peserta, dan persentase keberhasilan dari setiap program pelatihan:

Coaching, sebagai salah satu metode pengembangan SDM, memiliki relevansi yang kuat terhadap pengembangan keterampilan. *Coaching* berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui bimbingan langsung dan feedback yang terstruktur. Menurut Grant & Cavanagh (2018), *coaching* dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis melalui proses yang berfokus pada pencapaian tujuan spesifik dan peningkatan performa individu. Oleh karena itu, *coaching* menjadi variabel yang signifikan dalam penelitian ini karena melalui *coaching*, anggota dapat mengidentifikasi dan mengembangkan area keterampilan yang perlu diperbaiki.

Selain *coaching*, *mentoring* juga memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan keterampilan anggota. *Mentoring* berbeda dengan *coaching* karena fokusnya tidak hanya pada peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga pengembangan karier dan keterampilan jangka panjang. *Mentoring* melibatkan hubungan yang lebih personal antara mentor dan mentee, yang memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan pengalaman secara lebih mendalam (Clutterbuck, 2019). Di Hardcore Manado, *mentoring* berpotensi untuk membantu anggota mendapatkan wawasan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta memberikan dukungan emosional yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Variabel ketiga, yaitu *knowledge sharing*, juga memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan. *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses dimana informasi, keterampilan, dan pengalaman dibagikan di antara anggota organisasi. Proses ini dapat meningkatkan kemampuan kolektif tim serta mempercepat pembelajaran individu dalam organisasi. Menurut Wang & Noe (2020), berbagi pengetahuan dapat mempercepat transfer keterampilan teknis dan inovatif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan keterampilan individu.

Ketiga variabel yang diteliti, yaitu *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing*, relevan dengan pengembangan keterampilan karena ketiganya berperan dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, dan pengalaman kepada anggota organisasi. *Coaching* membantu anggota mengasah keterampilan spesifik, *mentoring* mendukung perkembangan karier dan peningkatan soft skills, sementara *knowledge sharing* memperluas pengetahuan kolektif yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kemampuan individu. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan mengingat pentingnya pengembangan keterampilan di industri kebugaran, terutama dalam menjaga daya saing dan kualitas layanan yang diberikan. Hardcore Manado sebagai salah satu pusat kebugaran yang berkembang, perlu mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang paling efektif untuk diterapkan agar dapat terus berkembang. Di samping itu, variabel *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* menjadi semakin relevan dalam konteks pengembangan SDM modern yang mengutamakan pembelajaran berkelanjutan (Armstrong, 2018).

Urgensi dari penelitian ini adalah untuk memberikan panduan empiris mengenai metode pengembangan keterampilan yang efektif di Hardcore Manado, yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan pengembangan SDM. Mengingat semakin ketatnya persaingan di industri kebugaran, organisasi harus mampu mengembangkan SDM-nya agar dapat memberikan layanan yang unggul dan kompetitif.

Research gap dari penelitian ini terletak pada kurangnya kajian empiris mengenai pengaruh kombinasi *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* secara bersamaan terhadap pengembangan keterampilan di pusat kebugaran. Meskipun sudah banyak penelitian mengenai ketiga variabel ini secara terpisah, masih sedikit studi yang mengintegrasikan ketiga pendekatan ini dalam konteks pengembangan SDM di sektor jasa kebugaran.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado.

Penelitian ini penting untuk memastikan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan tidak hanya efektif secara teoretis, tetapi juga relevan dengan kebutuhan praktis organisasi di lapangan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *coaching* terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado.
2. Untuk menganalisis pengaruh *mentoring* terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado.
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado.
4. Untuk menganalisis pengaruh *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu ahli yang mendefinisikan MSDM adalah Ichsan (2021), yang menyatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan yang melibatkan seluruh kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM berperan penting dalam pembentukan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Coaching

International Coach Federation(ICF) mendefinisikan *coaching* sebagai bentuk kemitraan dengan klien melalui proses yang menstimulasi/ memprovokasi pikiran dan proses kreatif yang inspirasi klien guna memaksimalkan potensi pribadi maupun profesional nya (Whitmore dalam Latifah & Muksin, 2020).

Mentoring

S.P. Irawan, (2024) mentoring sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang menekankan proses bimbingan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui interaksi antara mentor dan mentee. Mentoring bertujuan memberikan dukungan kepada individu sehingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dengan cara menguatkan dan mengembangkan mekanisme baru yang lebih baik untuk mempertahankan kontrol diri dan mengembalikan keseimbangan yang adaptif, sehingga mampu mencari tingkat kemandirian yang lebih tinggi serta mampu mengambil keputusan secara otonom (Romansah, 2017)

Knowledge Sharing

Istiqomah dan Ismoyowati (2015) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang melibatkan pertukaran pengetahuan antara individu dan kelompok dalam organisasi, baik dalam bentuk informasi, pengalaman, maupun keterampilan.

Pengembangan Keterampilan

Maharani, Martono, dan Rizkidarajat (2024) menyatakan bahwa pengembangan keterampilan adalah upaya sistematis yang dilakukan untuk membentuk, memperkuat, dan meningkatkan kemampuan individu dalam berbagai aspek kehidupan melalui proses pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman sosial.

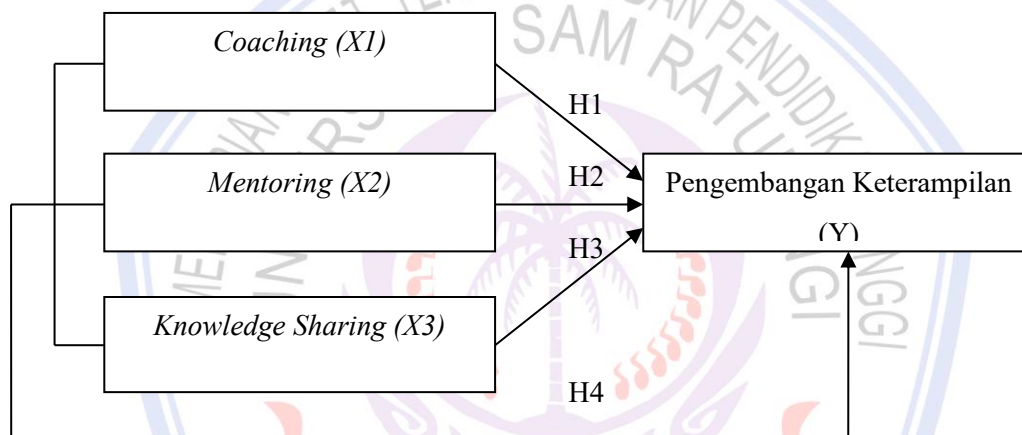
Penelitian Terdahulu

Penelitian Lalitaratri, T. (2023) yang berjudul Pengaruh *Coaching*, *Mentoring*, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pembinaan, pendampingan, dan dukungan rekan kerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Data dikumpulkan dari 40 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk menggunakan 37 item pernyataan dengan metode kuantitatif. IBM SPSS 26 digunakan untuk analisis data. Skala likert digunakan sebagai skala pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Zhafira, A. Y., & Sujoko, S. (2024) yang berjudul Pengaruh *Coaching* Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Umkm Sampoerna Retail Community Di Wilayah Cilacap Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *coaching* terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM Sampoerna Retail Community di wilayah Cilacap Timur. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah kuota sampling dengan jumlah 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t), dan Adjusted R2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching* berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi SDM.

Penelitian Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris pengembangan sumber daya manusia dan budaya digital terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang menggunakan data primer. Yang menjadi Sampel dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 56 pegawai. Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Model penelitian ini menguji pengaruh *Coaching* (X1), *Mentoring* (X2), dan *Knowledge Sharing* (X3) terhadap Pengembangan Keterampilan (Y) pada anggota Pusat Kebugaran Hardcore Manado. *Coaching* diasumsikan memberikan arahan dan bimbingan yang meningkatkan kemampuan anggota, sementara *Mentoring* memungkinkan transfer pengalaman dari mentor yang lebih berpengalaman untuk pengembangan jangka panjang. *Knowledge Sharing* turut memperkaya keterampilan melalui pertukaran informasi antar individu. Secara keseluruhan, model ini menilai kontribusi masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan keterampilan anggota.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dipandang dari segi prosedur yang ditempuh penulis dalam aktivitas penelitian, proposal skripsi ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Besaran Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 dengan sampel sebanyak 35 Anggota Pusat Kebugaran Hardcore Manado. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah total sampling. Total sampling dipilih karena jumlah populasi penelitian yang kecil, yaitu 35 orang, memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggabungkan data primer dan sekunder untuk memberikan pemahaman yang komprehensif. Data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dengan mengakses buku-buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang relevan dengan objek yang diteliti (Ghozali, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah suatu kuesioner itu sah atau valid sehingga kuesioner itu dapat dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat menjadi pengukur untuk uji validitasnya (Sugiyono, 2019).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari instrumen yang digunakan. Menurut Ghozali (2020), koefisien reliabilitas dinilai menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2020) bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik multikolinearitas biasanya digunakan untuk dapat menguji apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka variabel itu dapat dikatakan tidak baik atau tidak layak digunakan, sebaliknya variabel yang baik dan layak digunakan jika tidak ditemukannya korelasi (Ghozali, 2020).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Heteroskedastisitas artinya berarti ada varian yang tidak sama atau berubah secara sistematis seiringan dengan berubahnya nilai dari 46 variabel independen (Ghozali, 2020).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda sering digunakan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Selain itu, analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen dan variabel terkait.

Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai pada adjust R square, dimana nilai koefisien determinasi nilainya antara nol sampai satu (Ghozali, 2020).

Pengujian Hipotesis**Uji t (secara parsial)**

Uji ini menunjukkan bagaimana besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel independen tersebut Sugiyono, 2019) Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau sama dengan 0,05 maka hipotesis nol ditolak atau koefisien regresi signifikan. Artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji f (secara simultan)

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh keseluruhan terhadap variabel terikat) (Ghozali, 2020). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ didapat, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti X_2 X_1 bekerja terhadap Y secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Keterampilan (Y)**

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.793	0.3338	Valid
2	0.895	0.3338	Valid
3	0.865	0.3338	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua item yang diuji pada variabel Pengembangan Keterampilan (Y) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.3338). Nilai R hitung untuk item pertama adalah 0.793, item kedua 0.895, dan item ketiga 0.865. Semua nilai ini lebih besar dari R tabel, yang menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel Pengembangan Keterampilan adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Knowledge Sharing (X3)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.788	0.3338	Valid
2	0.916	0.3338	Valid
3	0.859	0.3338	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua item yang diuji pada variabel Knowledge Sharing (X3) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.3338). Nilai R hitung untuk item pertama adalah 0.788, item kedua 0.916, dan item ketiga 0.859. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka setiap item dalam variabel Knowledge Sharing dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Mentoring (X2)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.808	0.3338	Valid
2	0.884	0.3338	Valid
3	0.851	0.3338	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua item yang diuji pada variabel Mentoring (X2) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.3338). Nilai R hitung untuk item pertama adalah 0.808, item kedua 0.884, dan item ketiga 0.851. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka setiap item dalam variabel Mentoring dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Coaching (X1)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.773	0.3338	Valid
2	0.869	0.3338	Valid
3	0.810	0.3338	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua item yang diuji pada variabel Coaching (X1) menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel (0.3338). Nilai R hitung untuk item pertama adalah 0.773, item kedua 0.869, dan item ketiga 0.810. Karena semua nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka setiap item dalam variabel Coaching dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R	Keterangan
Pengembangan Keterampilan (Y)	0.811	0.60	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0.813	0.60	Reliabel
<i>Mentoring</i> (X2)	0.803	0.60	Reliabel
<i>Coaching</i> (X1)	0.747	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.5, seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Pengembangan Keterampilan (Y), *Knowledge Sharing* (X3), *Mentoring* (X2), dan *Coaching* (X1), dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari batas minimal reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0.60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 6. Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Keterampilan (Y)	,140	35	,079	,913	35	0,09
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	,163	35	,019	,908	35	0,07
<i>Mentoring</i> (X2)	,124	35	,196	,910	35	0,07
<i>Coaching</i> (X1)	,163	35	,019	,908	35	0,06

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai signifikann Y (0.09), X3 (0.07), X2 (0.07), X1 (0.07) > 0.05 maka disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 7. Uji Heterokedastisitas**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,727	1,157		,628	,534
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	,030	,062	,085	,474	,639
<i>Mentoring</i> (X2)	,066	,081	,199	,808	,425
<i>Coaching</i> (X1)	-,079	,088	-,225	-,905	,372

a. Dependent Variable: Abs R_{ess}

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.639, variabel *Mentoring* (X2) sebesar 0.425, dan variabel *Coaching* (X1) sebesar 0.372. Semua nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heterokedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu melakukan perbaikan terhadap ketidaksamaan varians residual.

Uji Multikolineritas**Tabel 8. Uji Multikolineritas**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,988	2,005		,493	,626		
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	,838	,108	,816	7,757	,000	,954	1,049
<i>Mentoring</i> (X2)	,065	,141	,066	,462	,647	,511	1,957
<i>Coaching</i> (X1)	-,001	,152	-,001	-,003	,997	,500	2,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Keterampilan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0.954 dan VIF sebesar 1.049, variabel *Mentoring* (X2) memiliki Tolerance sebesar 0.511 dan VIF sebesar 1.957, sedangkan variabel *Coaching* (X1) memiliki Tolerance sebesar 0.500 dan VIF sebesar 2.000. Semua nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,641	1,219

a. Predictors: (Constant), *Coaching* (X1), *Knowledge Sharing* (X3), *Mentoring* (X2)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.672, yang berarti 67.2% variasi dalam variabel Pengembangan Keterampilan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Knowledge Sharing* (X3), *Mentoring* (X2), dan *Coaching* (X1). Sementara itu, 32.8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan demikian, model yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,988	2,005	,493	,626
	<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	,838	,108	,816	7,757
	<i>Mentoring</i> (X2)	,065	,141	,066	,462
	<i>Coaching</i> (X1)	-,001	,152	-,001	,997

a. Dependent Variable: Pengembangan Keterampilan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *Knowledge Sharing* (X₃) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.838 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Keterampilan (Y). Artinya, setiap peningkatan *Knowledge Sharing* sebesar 1 poin akan meningkatkan Pengembangan Keterampilan sebesar 0.838 poin. Sementara itu, variabel *Mentoring* (X₂) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.065 dengan nilai signifikansi 0.647 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Keterampilan. Sedangkan variabel *Coaching* (X₁) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0.001 dengan nilai signifikansi 0.997 (> 0.05), yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Keterampilan. Dengan demikian, dalam model regresi ini, hanya *Knowledge Sharing* (X₃) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Keterampilan (Y), sementara *Mentoring* (X₂) dan *Coaching* (X₁) tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,642	3	31,547	21,214
	Residual	46,100	31	1,487	,000 ^b
	Total	140,743	34		

a. Dependent Variable: Pengembangan Keterampilan (Y)

b. Predictors: (Constant), *Coaching* (X1), *Knowledge Sharing* (X3), *Mentoring* (X2)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai f hitung (21,214) > f tabel (3,305) dan nilai sig (0,000) < 0,05, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1,X2,X3 secara simultan terhadap Y sehingga H4 diterima dan H0 ditolak.

Uji t (Partial)

Tabel 12. Uji t (Partial)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	,988	2,005		,493
	<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	,838	,108	,816	7,757
	<i>Mentoring</i> (X2)	,065	,141	,066	,462
	<i>Coaching</i> (X1)	-,001	,152	-,001	-,003

a. Dependent Variable: Pengembangan Keterampilan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Keterampilan, ditunjukkan oleh nilai t hitung (7,757) > t tabel (2,44479) dan sig (0,000) < 0,05, sehingga H₃ diterima. Sementara itu, *Mentoring* menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan t hitung (0,462) < t tabel dan sig (0,647) > 0,05, sehingga H₂ ditolak. Adapun *Coaching* justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan t hitung (-0,003) < t tabel dan sig (0,997) > 0,05, sehingga H₁ ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Coaching* terhadap Pengembangan Keterampilan Anggota

Coaching terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado. Hal ini menunjukkan bahwa program *coaching* yang ada belum efektif, kemungkinan disebabkan oleh metode yang kurang tepat, pelatih yang belum terlatih secara profesional, kurangnya frekuensi sesi, dan rendahnya keterlibatan aktif anggota. Tidak sesuai pendekatan *coaching* dengan kebutuhan personal anggota serta minimnya komunikasi dua arah juga menjadi hambatan utama yang membuat *coaching* belum memberikan kontribusi nyata terhadap keterampilan anggota.

Pengaruh *Mentoring* terhadap Pengembangan Keterampilan Anggota

Mentoring menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota. Meskipun memiliki potensi, pelaksanaan *mentoring* masih lemah karena kemungkinan dilakukan secara informal, tanpa struktur yang jelas, serta kurangnya intensitas interaksi dan komitmen baik dari mentor maupun anggota. Ketidaksiapan mentor dalam membimbing serta kurangnya kedekatan emosional menjadi faktor yang menghambat efektivitas *mentoring* dalam mendukung peningkatan keterampilan anggota secara optimal.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Pengembangan Keterampilan Anggota

Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota, karena proses saling berbagi informasi dan pengalaman mendorong terbentuknya lingkungan pembelajaran yang aktif dan kolaboratif. Interaksi informal antar anggota memfasilitasi pertukaran pengetahuan yang memperkaya keterampilan. Namun, agar hasilnya lebih optimal dan merata, manajemen perlu memformalkan proses ini melalui program terstruktur seperti diskusi rutin atau pelatihan komunitas.

Pengaruh *Coaching*, *Mentoring*, dan *Knowledge Sharing* secara Simultan terhadap Pengembangan Keterampilan Anggota

Secara simultan, *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota. Ketiganya saling melengkapi: *coaching* memberikan pelatihan langsung, *mentoring* mentransfer pengalaman, dan *knowledge sharing* memperkuat kolaborasi antar anggota. Efektivitas gabungan ini akan maksimal jika didukung oleh sistem yang terstruktur, tujuan yang jelas, dan pelaksanaan yang konsisten, sehingga tercipta ekosistem pembelajaran yang mendorong peningkatan keterampilan secara menyeluruh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa secara parsial, *coaching* berpengaruh negatif dan tidak signifikan, *mentoring* berpengaruh positif namun tidak signifikan, sementara *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan keterampilan anggota di Pusat Kebugaran Hardcore Manado. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut—*coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing*—berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti jika diterapkan secara bersama-sama, ketiganya mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan keterampilan anggota.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar program *coaching* dievaluasi dan ditingkatkan melalui pelatihan pelatih, penyesuaian metode dengan kebutuhan anggota, serta peningkatan interaksi antara pelatih dan peserta. Program *mentoring* juga perlu diperkuat dengan mentor berpengalaman, struktur yang jelas, dan hubungan yang lebih dekat antara mentor dan mentee. Untuk *knowledge sharing*, penting bagi manajemen membangun budaya berbagi melalui forum diskusi, sesi rutin, dan platform digital. Selain itu, karena ketiganya terbukti efektif secara simultan, manajemen disarankan mengintegrasikan *coaching*, *mentoring*, dan *knowledge sharing* dalam satu program pengembangan terpadu yang terstruktur agar tercipta ekosistem pembelajaran yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2019). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asih, A. Y. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Repository Unusa.
- Clutterbuck, D. (2019). *Mentoring and Coaching: A Practical Guide*. Routledge.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2018). *Coaching and mentoring: How to develop top talent and achieve stronger performance*. Harvard Business Review.
- Ichsan, R.N., & SE, M.M. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Irawan S.P., (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. Eureka Media Aksara. <https://repo.unicimi.ac.id/501/1/24-07-149-BOOK%20Pengembangan%20SDM%20yang%20Berkelanjutan.pdf>
- Istiqomah, S., & Ismoyowati, D. (2015). Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Institusi Pendidikan Tinggi. *Fokus Manajerial*, 13(2), 165-176. <https://jurnal.uns.ac.id/fokus-manajerial/article/view/8420>
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh *Coaching*, *Mentoring*, dan Coworker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 111-126.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Romansah, T. (2017). Implementasi kegiatan mentoring keagamaan dalam pembinaan karakter islami. *Attthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal*, 2(1), 63-82.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2020). *Knowledge Sharing and Organizational Performance*. *Journal of Management Studies*.

Zhafira, A. Y., & Sujoko, S. (2024). Pengaruh *Coaching* Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Umkm Sampoerna Retail Community Di Wilayah Cilacap Timur. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 1345-1357.

