

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut (Savitri et al., 2023) didefinisikan sebagai seluruh kemampuan atau potensi individu yang tinggal di suatu wilayah tertentu, beserta karakteristik demografis, sosial, dan ekonomi yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan pembangunan. Apabila tenaga kerja di dalam perusahaan kompeten sesuai dengan bidangnya, maka aktivitas operasional perusahaan akan meningkat mutunya. Potensi manusia menurut M.M Papayungan (Savitri et al., 2023) mencakup dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kualitas sumber daya manusia hanya dapat ditingkatkan melalui program pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan, yang memberikan pengalaman, pengetahuan, dan pengetahuan baru kepada individu tersebut. Hal ini akan meningkatkan keterampilan dan kualitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi sumber daya manusia untuk diberi kesempatan mengikuti program pengembangan yang sesuai, untuk mencapai tingkat profesionalisme yang tinggi, mengarahkan perusahaan menuju peningkatan yang berkelanjutan dalam produktivitas yang memberikan dampak positif.

Menurut (Yuliani, 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, Dowling, Smart, dan Huber (Marnis & Priyono, 2008) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya yang sangat berharga. Sumber daya ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. MSDM juga

melibatkan penggunaan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan dengan efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Tsauri, 2013) adalah disiplin ilmu yang mempelajari cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan. Menurut (Marnis & Priyono, 2008) manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pelepasan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai berbagai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menurut (Yuliani, 2023) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat vital dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. MSDM menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. MSDM mengakui pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya berharga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, MSDM berperan penting

dalam mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (Yuliani, 2023) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan serta prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah dan strategi keseluruhan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Menyediakan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk memastikan mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai penjaga standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen SDM

Sedangkan menurut (Tsauri, 2013) tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat sasaran utama, yaitu:

1) Tujuan Organisasional

Bertujuan untuk mengakui peran MSDM dalam mencapai efektivitas organisasi. Meskipun departemen sumber daya manusia secara formal dibentuk untuk mendukung para manajer, tanggung jawab atas kinerja karyawan tetap berada pada para manajer. Departemen sumber daya

manusia membantu manajer dalam mengelola hal-hal yang terkait dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Bertujuan untuk memastikan kontribusi departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia akan kehilangan nilai jika standar manajemen sumber daya manusia lebih rendah daripada kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Bertujuan untuk secara etis dan sosial menjawab kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya untuk kepentingan masyarakat dapat menimbulkan hambatan.

4) Tujuan Personal

Bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, setidaknya yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan pribadi karyawan perlu dipertimbangkan dalam upaya mempertahankan, memensiunkan, atau memotivasi mereka. Jika tujuan pribadi tidak diperhatikan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun, dan mereka mungkin meninggalkan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Yuliani, 2023) adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan adalah aktivitas meramalkan atau menggambarkan kondisi tenaga kerja di awal, dengan tujuan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, untuk membantu mencapai tujuan. Perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemecatan pegawai.

- 2) Pengorganisasian merupakan kegiatan pengaturan pegawai melalui penentuan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, yang direpresentasikan dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang baik akan membantu mencapai tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan adalah aktivitas memberikan instruksi kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang memberikan arahan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik melalui kepemimpinannya.
- 4) Pengendalian adalah aktivitas untuk mengatur perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan organisasi dan rencana kerja. Setiap ketidaksesuaian akan diatasi melalui langkah perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian mencakup aspek kehadiran, disiplin, kerjasama, dan menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 5) Pengadaan merupakan proses seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses pengadaan yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 6) Pengembangan melibatkan peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan. Program ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang.
- 7) Kompensasi meliputi pemberian imbalan berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi yang berlaku adalah adil dan sesuai dengan prestasi kerja, serta mampu memenuhi kebutuhan primer dengan memperhatikan standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta konsistensi internal dan eksternal.
- 8) Integrasi adalah proses menggabungkan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kerja sama yang harmonis dan

saling menguntungkan. Di satu sisi, organisasi mencapai kesuksesan atau keuntungan, sementara di sisi lain, pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui hasil kerja mereka. Integrasi merupakan tantangan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mengharmoniskan dua kepentingan yang berbeda.

- 9) Pemeliharaan adalah upaya untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap bekerja dengan semangat hingga pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang mempertimbangkan kebutuhan mayoritas pegawai dan konsistensi baik secara internal maupun eksternal.
- 10) Kedisiplinan merupakan fungsi krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan, karena tanpa disiplin, mencapai tujuan akan sulit.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Riono (Marayasa et al., 2023) Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan konsep penting dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Dengan mempertimbangkan perubahan cepat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi serta meningkatnya persaingan global, pengembangan SDM menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau institusi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Said & Firman, 2022) adalah rangkaian posisi atau jabatan yang diisi oleh individu selama masa kerjanya di perusahaan. Pada dasarnya, pengembangan SDM sebagai bagian dari manajemen SDM bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan (Said & Firman, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia menurut Sinamora (Krisdianto & Nurhajati, 2017) melibatkan persiapan individu agar siap mengemban

tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam struktur organisasi. Pengembangan sumber daya menurut Bangun (Putra & Sobandi, 2019) manusia menawarkan kerangka kerja bagi pengembangan diri, program pelatihan, dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan di organisasi masa depan. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Priansa (Putra & Sobandi, 2019) pengembangan sumber daya manusia dapat diinterpretasikan sebagai persiapan individu karyawan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencerminkan pentingnya konsep ini dalam konteks bisnis dan organisasi modern. Dalam menghadapi perubahan ekonomi dan teknologi yang cepat serta persaingan global yang meningkat, pengembangan SDM menjadi krusial bagi keberhasilan perusahaan atau institusi. Hal ini melibatkan penempatan individu dalam posisi atau jabatan yang sesuai untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka dan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini juga melibatkan persiapan individu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda dalam struktur organisasi, dengan fokus pada pengembangan diri, pelatihan, dan peningkatan keterampilan yang relevan untuk masa depan organisasi

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Armstrong (Yuliani, 2023) menyatakan bahwa tujuan umum pengembangan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasional dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Berikut adalah rincian tujuan pengembangan SDM menurut (Yuliani, 2023) sebagai berikut:

1) Meningkatkan efisiensi kerja

Program pengembangan yang terencana dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan jumlah pekerjaan pegawai karena mereka akan memiliki keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial yang lebih unggul.

2) Mencapai optimalisasi

Optimalisasi sumber daya organisasi akan terjadi apabila program pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan. Dengan demikian, pemborosan dapat diminimalisir, mengurangi biaya produksi, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing organisasi.

3) Mengurangi risiko kerusakan

Melalui program pengembangan yang efektif, tingkat kerusakan barang atau produksi serta mesin dapat diminimalisir karena karyawan akan semakin terampil dalam menjalankan tugasnya.

4) Mengurangi insiden kecelakaan

Dengan meningkatnya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas, tingkat kecelakaan dapat diminimalisir.

5) Meningkatkan pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

6) Memelihara moral pegawai

Moral pegawai diharapkan meningkat, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan, pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan tugasnya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

7) Meningkatkan peluang karier

Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan pegawai. Program pengembangan akan membuka peluang karier lebih luas karena keahlian dan kinerja pegawai yang meningkat.

8) Meningkatkan kemampuan konseptual pegawai

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan konseptual pegawai. Dengan peningkatan ini, diharapkan kemampuan dalam pengambilan keputusan atas suatu masalah akan menjadi lebih lancar dan akurat.

9) Peningkatan kepemimpinan

Fokus dalam program pengembangan. Dengan kemajuan dalam hubungan interpersonal, diharapkan kolaborasi yang efektif ke atas, ke bawah, dan ke samping dapat terwujud dengan lebih baik.

10) Kenaikan imbalan atas hasil kerja

Keberhasilan kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan dapat lebih optimal. Seiring dengan peningkatan kinerja pegawai, imbalan atas pencapaian mereka juga diharapkan meningkat.

11) Peningkatan layanan kepada pelanggan

Dengan peningkatan kemampuan pegawai, baik secara konseptual maupun teknis, diharapkan pemberian layanan kepada pelanggan dapat berjalan lebih baik. Dengan demikian, diharapkan kepuasan pelanggan sebagai pengguna barang/jasa dapat terpenuhi.

c. Prinsip Utama Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip utama pengembangan sumber daya manusia menurut meliputi Desler (Marayasa et al., 2023) pendekatan yang berkelanjutan dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi serta pemberdayaan karyawan. Berikut ini adalah beberapa prinsip utama dalam pengembangan sumber daya manusia menurut (Marayasa et al., 2023):

- 1) Berkelanjutan, pengembangan SDM merupakan proses yang terus-menerus terintegrasi dengan strategi bisnis jangka panjang organisasi. Ini tidak hanya memusatkan perhatian pada pelatihan singkat atau acara satu kali, melainkan berlangsung secara terus-menerus guna meningkatkan kualitas karyawan dari waktu ke waktu.
- 2) Perencanaan, pengembangan sumber daya manusia memerlukan perencanaan yang teliti guna mengidentifikasi kebutuhan, tujuan, dan strategi yang sesuai. Perencanaan yang hati-hati akan memastikan bahwa program pengembangan sesuai dengan tujuan organisasi serta kebutuhan karyawan.
- 3) Analisis kerja, hal ini dilakukan dengan teliti untuk mengidentifikasi bidang yang perlu diperbaiki. Program pengembangan harus difokuskan pada peningkatan mutu karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Dukungan dari manajemen, hal ini perlu didukung secara aktif dan berkomitmen oleh manajemen tingkat atas. Manajemen harus menyediakan sumber daya dan dukungan yang memadai untuk menjamin keberhasilan program pengembangan.
- 5) Individual, setiap individu karyawan memiliki kebutuhan dan potensi yang berbeda. Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing-masing individu untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang optimal.
- 6) Partisipasi, mengikutsertakan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka. Keterlibatan aktif karyawan juga membantu mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dengan lebih tepat.
- 7) Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka (Tjiptoherijanto & Nagib, 2008). Partisipasi aktif karyawan juga

membantu mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dengan lebih tepat.

- 8) Evaluasi, hal ini rutin dilakukan terhadap program pengembangan SDM yang diperlukan untuk mengevaluasi efektivitasnya. Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kemajuan dan prestasi mereka membantu membangun motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan.
- 9) Keterkaitan dengan Sasaran Organisasi, hal ini harus sejalan dengan tujuan dan strategi organisasi secara menyeluruh. Peningkatan mutu karyawan harus berperan dalam mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan daya saing organisasi.
- 10) Pemanfaatan Teknologi, dalam pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.
- 11) Kefleksibelan, program pengembangan SDM harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi. Kefleksibelan dalam pendekatan dan strategi membantu memastikan relevansi dan keberhasilan program dalam jangka panjang.

d. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bentuk pengembangan SDM menurut Hasibuan (Krisdianto & Nurhajati, 2017) dapat dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengembangan formal melibatkan penugasan karyawan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan langsung oleh organisasi maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Ini dilakukan sebagai respons terhadap kebutuhan saat ini dan masa depan pekerjaan, baik untuk peningkatan non-karier maupun karier karyawan.
- 2) Pengembangan informal terjadi ketika karyawan secara mandiri memilih dan melakukan upaya untuk melatih diri dan meningkatkan keterampilan mereka dengan mempelajari literatur yang relevan dengan

pekerjaan atau posisi mereka. Inisiatif ini mencerminkan motivasi tinggi dari karyawan untuk kemajuan pribadi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja serta efisiensi keseluruhan perusahaan.

3. Program *E-Learning*

a. Definisi Program *E-Learning*

Sebelum mengetahui pengertian *e-learning*, lebih baik kiranya kita mengetahui pengertian model pembelajaran. Menurut Joice & Wells (Saitya, 2022) model pembelajaran merupakan struktur konseptual yang digunakan sebagai panduan dalam melaksanakan proses pembelajaran yang terorganisir secara sistematis berguna mencapai tujuan pembelajaran yang melibatkan sintaksis, sistem sosial, prinsip respons, dan sistem pendukung. Menurut Arends (Saitya, 2022) model pembelajaran merupakan suatu perencanaan atau pola yang digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Priansa (Julaeha & Erihardiana, 2022) menjelaskan bahwa model pembelajaran adalah kerangka konseptual yang berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, atau representasi sistematis untuk memfasilitasi proses belajar siswa mencapai tujuan yang ditetapkan. Model pembelajaran mencakup semua tahapan penyajian materi pelajaran, dari awal hingga akhir pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar, beserta semua fasilitas yang relevan yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pendidikan (Julaeha & Erihardiana, 2022).

Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa model pembelajaran adalah struktur konseptual yang digunakan untuk mengarahkan proses pembelajaran secara terorganisir dan sistematis guna mencapai tujuan pendidikan. Model ini melibatkan sintaksis, sistem sosial, prinsip respons, dan dukungan sistem yang mendukung interaksi dalam pembelajaran. Secara umum, model pembelajaran digunakan sebagai

panduan dalam perencanaan kegiatan pembelajaran di kelas, mencakup tahapan penyajian materi dari awal hingga akhir pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi proses belajar siswa sehingga mereka dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

E-learning adalah proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi antara para peserta didik (Rusli et al., 2020). *E-learning* menurut (Saitya, 2022) adalah suatu bentuk pembelajaran yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana utama, di mana alat-alat elektronik menjadi hal yang sangat penting dalam proses pembelajarannya. *E-learning* menurut Islam (Rahmawati et al., 2018) telah menjadi kebutuhan di institusi pendidikan tinggi dan sedang diterapkan di berbagai lembaga pendidikan di seluruh dunia. *E-learning* menurut (Permatasari & Hardiyan, 2018) merupakan konsekuensi logis dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan menggunakan *e-learning*, peserta belajar dapat aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan baru. Gilbert dan Jones (Permatasari & Hardiyan, 2018) mendefinisikan *e-learning* sebagai pengiriman materi pembelajaran melalui berbagai media elektronik seperti internet, intranet, eksternet, siaran satelit, pita audio/video, televisi interaktif, ruang CD, dan pelatihan berbasis komputer.

Menurut Hartley (Pratama & Assegaff, 2021) *e-learning* adalah metode pengajaran yang memungkinkan materi pelajaran disampaikan kepada siswa melalui internet, intranet, atau jaringan komputer lainnya, memungkinkan proses pembelajaran tanpa kehadiran langsung tatap muka. Menurut LearnFrame.Com (Yusuf et al., 2010) *e-learning* didefinisikan secara luas sebagai sistem pendidikan yang memanfaatkan aplikasi elektronik untuk mendukung proses belajar-mengajar melalui internet, jaringan komputer, atau komputer mandiri.

Darin E. Hartley (Krisdianto & Nurhajati, 2017) *e-learning* adalah suatu jenis belajar mengajar dengan menggunakan media internet, intranet

atau media jaringan komputer lain. Menurut Jaya Kumar C. Koran (Laisa, 2019) *e-learning* didefinisikan sebagai metode pengajaran dan pembelajaran yang menggunakan infrastruktur elektronik seperti LAN, WAN, atau internet untuk menyampaikan materi pembelajaran, interaksi, atau bimbingan. Sedangkan *LearnFrame.Com* dalam (Yusuf et al., 2010) memberikan definisi bahwa *e-learning* merupakan sistem pendidikan yang menggunakan aplikasi elektronik untuk mendukung belajar mengajar dengan media internet, jaringan komputer, maupun komputer. Definisi lain seperti yang dijelaskan oleh Dong dan Rosenberg (Laisa, 2019) menekankan bahwa *e-learning* mencakup penggunaan teknologi internet untuk menyediakan solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *e-learning* adalah proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi antara para peserta didik. *E-learning* menggunakan alat-alat elektronik sebagai elemen penting dalam proses pembelajaran, memungkinkan akses terhadap informasi dan pengetahuan baru. *E-learning* telah menjadi kebutuhan di institusi pendidikan tinggi dan sedang diterapkan di berbagai lembaga pendidikan di seluruh dunia sebagai konsekuensi logis dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Metode ini memungkinkan materi pelajaran disampaikan melalui berbagai media elektronik seperti internet, intranet, dan jaringan komputer lainnya, memungkinkan proses pembelajaran tanpa kehadiran tatap muka langsung. *E-learning* mencakup penggunaan teknologi internet untuk menyediakan solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan..

b. Tujuan Program E-Learning

Tujuan penggunaan program *e-learning* menurut Sanaky (Chandrawati, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kualitas pembelajaran bagi para pegawai.
- 2) Transformasi dalam cara pengajaran bagi para pendidik.

- 3) Mengubah pendekatan belajar dari pasif menjadi aktif, sehingga mendorong terbentuknya pembelajaran mandiri.
- 4) Meluaskan akses dan kesempatan belajar bagi masyarakat umum.
- 5) Mengembangkan serta menambahkan produk dan layanan pendidikan baru.

c. Manfaat Program *E-Learning*

Manfaat yang dapat yang diperoleh dalam pelathan melalui program *e-learning* menurut (Chandrawati, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya perubahan dalam budaya belajar serta peningkatan mutu pembelajaran baik bagi peserta didik maupun pendidik.
- 2) Perubahan dalam format pertemuan pembelajaran yang tidak hanya terfokus pada pertemuan tatap muka di kelas, tetapi juga memungkinkan adanya pertemuan yang tidak terbatas oleh ruang dan waktu melalui fasilitas *e-learning*.
- 3) Tersedianya materi pembelajaran dalam bentuk media elektronik melalui platform website *e-learning* yang mudah diakses dan dapat dikembangkan oleh pembelajar serta masyarakat secara luas.

d. Fungsi Program *E-Learning*

Menurut Siahaan (Chandrawati, 2010) terdapat tiga fungsi utama pembelajaran elektronik yaitu sebagai berikut:

- 1) Suplemen (Tambahan), materi pembelajaran disebut sebagai suplemen apabila peserta memiliki kebebasan untuk memilih apakah akan menggunakan materi pembelajaran elektronik atau tidak. Dalam hal ini, tidak ada keharusan bagi peserta didik untuk mengakses materi pembelajaran elektronik. Meskipun bersifat opsional, peserta yang memanfaatkannya tentu akan memperoleh tambahan pengetahuan atau wawasan.
- 2) Komplemen (Pelengkap), apabila materi pembelajaran elektronik dirancang untuk melengkapi materi pembelajaran yang diterima peserta

di dalam pelatihan. Bagi peserta yang cepat memahami materi, materi elektronik ini berperan sebagai alat pengayaan untuk memperdalam pemahaman. Sebaliknya, bagi peserta yang lambat memahami, materi ini berfungsi sebagai program remedial untuk memudahkan pemahaman. Tujuannya adalah untuk meningkatkan penguasaan peserta terhadap materi yang disampaikan.

- 3) Substitusi (Pengganti), sejumlah perguruan tinggi di negara-negara maju menyediakan beberapa alternatif model kegiatan pembelajaran atau perkuliahan bagi para mahasiswanya. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan mahasiswa mengatur jadwal perkuliahannya secara fleksibel, sehingga dapat menyesuaikannya dengan waktu dan aktivitas sehari-hari mereka.

e. Indikator Program *E-Learning*

Program *e-learning* menurut (Rusli et al., 2020) dapat berjalan dengan efektif karena memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Teknologi, merupakan kumpulan pengetahuan ilmiah, mesin, alat, serta keterampilan dalam pengorganisasian produksi yang diatur secara sistematis dan efisien. Perkembangan teknologi yang memudahkan manusia semakin cepat dari tahun ke tahun, seperti halnya dengan teknologi internet.
- 2) Konten, atau bahan ajar dalam *e-learning* adalah materi yang disediakan dalam sistem yang disebut *Learning Management System* (LMS). Materi dalam LMS dapat berupa konten berbasis multimedia interaktif atau konten berbasis teks. LMS sendiri adalah perangkat lunak aplikasi yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar secara *e-learning*.
- 3) Desain pembelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui penentuan metode pembelajaran yang optimal.

4. Pengembangan Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Hasibuan (Hartati et al., 2022) menyatakan bahwa pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam aspek teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan profesional atau jabatan mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Fathurrochman (Hamzah & Wahid, 2023) pengembangan merujuk pada upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan tuntutan jabatan. Sedarmayanti (Hartati et al., 2022) menegaskan bahwa setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia berkualitas yang dikelola dengan cara merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan-tujuan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang, serta untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan informasi yang cepat.

Majid & Hamid (Hamzah & Wahid, 2023) juga menyatakan bahwa pengembangan melibatkan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral secara sistematis, dengan fokus pada pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Proses pengembangan ini melibatkan desain pembelajaran yang terstruktur dan terencana secara logis, serta mempertimbangkan potensi dan kompetensi yang ada.

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan dalam konteks sumber daya manusia merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan profesional. Hal ini melibatkan pendidikan, pelatihan, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan informasi. Dalam implementasinya, pengembangan juga mencakup rekrutmen, seleksi,

pelatihan berkelanjutan, penghargaan, dan evaluasi sebagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Menurut Sedarmayanti (Mulyasari et al., 2020) kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan untuk mencapai hasil terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi, hanya sebagian kecil yang menunjukkan kinerja baik dan tinggi. Di sisi lain, Wibowo (Mulyasari et al., 2020) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil dari pekerjaan, yang mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga proses pelaksanaannya secara keseluruhan. Menurut Rosmaini dan Tanjung (Meidita, 2019) kompetensi adalah atribut fundamental yang dimiliki oleh individu untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (Kembau et al., 2018) kompetensi secara etimologis merujuk pada kemampuan atau keunggulan perilaku seseorang pemimpin atau staf yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang positif. Moeheriono (Meidita, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan tambahan atau pelengkap dari deskripsi jabatan atau spesifikasi jabatan yang telah dikenal dalam manajemen sumber daya manusia. Kompetensi ini secara rinci menggambarkan pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang dimiliki individu. Kompetensi menurut Boyatzis seperti yang dikutip oleh (Hutapea dan Thoha, 2018) adalah kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mendukung organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan para pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang esensial untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan. Hanya sebagian kecil individu yang menunjukkan kinerja tinggi, yang menandakan hubungan erat antara kompetensi dan pencapaian hasil kerja. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Dalam konteks

manajemen sumber daya manusia, kompetensi berperan penting sebagai panduan untuk memahami dan mengembangkan potensi individu dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Efendi (Hamzah & Wahid, 2023) pengembangan kompetensi teknis (*technical competence*) melibatkan pemahaman mendalam terhadap bidang yang merupakan fokus utama organisasi. Kompetensi teknis dinilai berdasarkan tingkat pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman kerja di bidang tersebut (Yunila et al., (Hamzah & Wahid, 2023)). Sementara itu menurut (Hamzah & Wahid, 2023) pengembangan kompetensi manajerial dianggap sebagai alat yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Kompetensi ini membantu sistem SDM untuk memusatkan perhatian pada pengembangan perilaku karyawan dan peningkatan kualitas kerja yang mendukung misi, nilai, serta tujuan strategis (Wulandari, (Hamzah & Wahid, 2023)).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell seperti yang dikutip oleh (Mulyasari et al., 2020) ada enam faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan kompetensi seorang pegawai, antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai yaitu keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, yang memiliki dampak signifikan terhadap perilaku.
- 2) Keterampilan merupakan sesuatu yang bisa dipelajari, diamalkan, dan ditingkatkan kualitasnya.
- 3) Berbagai keterampilan memerlukan pengalaman dalam mengatur orang, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, serta pengalaman yang dapat berubah seiring waktu dan perubahan lingkungan.
- 4) Karakteristik kepribadian berperan dalam pengembangan keterampilan manajerial dan kompetensi seperti penyelesaian konflik, keterampilan

interpersonal, kerja tim, pengaruh, dan pembangunan hubungan. Meskipun dapat berubah, kepribadian umumnya stabil.

- 5) Motivasi dapat berubah sebagai faktor dalam kompetensi dengan cara memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan.
- 6) Budaya organisasi mencakup kebiasaan dan prosedur yang memberikan informasi kepada pekerja mengenai tingkat kompetensi yang diharapkan.

c. Manfaat Pengembangan Kompetensi

Menurut Moeheriono (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) pengembangan sistem kompetensi dalam setiap organisasi perlu dilakukan secara luas untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Berikut adalah manfaat dari pengembangan kompetensi:

- 1) Menjadi panduan awal untuk menilai kesuksesan awal seseorang dalam pekerjaan. Model kompetensi ini dapat secara akurat menentukan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Berfungsi sebagai landasan untuk merekrut karyawan yang berkualitas dan handal. Dengan menetapkan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, proses rekrutmen karyawan baru dapat dilakukan dengan lebih efisien.
- 3) Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai dan mengembangkan karyawan secara lebih lanjut.
- 4) Identifikasi kompetensi juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menentukan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi, sekaligus sebagai alat untuk mengenali kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan dan organisasi secara lebih beralasan.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (Andini & Yusrawati, 2016) pembentukan kompetensi terdiri dari tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) mengacu pada informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya.
- 2) Keterampilan (*Skill*) merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan perusahaan.
- 3) Sikap (*Attitude*) mencerminkan perilaku dan sikap kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan norma dan aturan perusahaan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

e. Dimensi - Dimensi Kompetensi

Menurut Narimawati (Armaniah & Sitasi, 2018) dimensi kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi intelektual, melibatkan kemampuan untuk melakukan aktivitas mental seperti berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah, yang sangat dihargai oleh individu dalam masyarakat karena kecerdasannya yang sejati.
- 2) Kompetensi emosional, mencakup kemampuan seseorang dalam menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain di sekitarnya, yang erat kaitannya dengan persepsi terhadap hubungan interpersonal.
- 3) Kompetensi sosial, merujuk pada kemampuan individu untuk berkolaborasi, membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya, dengan memanfaatkan pengetahuan tentang diri sendiri, serta keterampilan dan kemampuan berkomunikasi yang dilengkapi dengan empati.

5. Hubungan Program *E-learning* dengan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai yang dikembangkan secara teoritis harus ditingkatkan dengan perencanaan yang matang dalam pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai mau tidak mau akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi yang dimilikinya. Kemampuan organisasi untuk menunjukkan penghargaan terhadap karyawannya dalam banyak hal akan bergantung pada seberapa baik kinerja individu tersebut. Maka kompetensi pegawai yang semakin berkembang akan meningkatkan kemajuan perusahaan yang berdampak pada individu pegawai itu sendiri.

Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf, PT Patra Jasa menyelenggarakan program pengembangan karyawan. Selain sebagai bentuk rasa syukur, PT Patra Jasa juga melakukan program pengembangan pegawai dalam upaya pemberdayaan pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Seluruh aspek di PT Patra Jasa harus berkembang seiring dengan sektor perhotelan agar dapat mengikuti perubahan tersebut.

PT Patra Jasa menawarkan program pengembangan kompetensi karyawan secara sistematis yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (melalui *e-learning*) di bidang kompetensi teknis. Berdasarkan keterampilan karyawan dan persyaratan peran tersebut, pengembangan ini disesuaikan. Karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dan terlibat dalam persaingan yang sehat di tempat kerja dengan mengikuti program pengembangan karyawan yang meningkatkan kompetensi. Selain itu, anggota staf dapat mempersiapkan diri untuk kemajuan profesional di masa depan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian dan Nama Jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Tri Maulidah, Pristanto Ria Irawan, Taryanto, Fa'uzobihi, 2023	Pengaruh Pembelajaran <i>E-Learning</i> Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang BCA KCU Kelapa Gading) Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Volume 6 Nomor 2	Variabel Independen: - Pembelajaran <i>E-Learning</i> (X) Variabel Dependen: - Peningkatan Kompetensi Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa pembelajaran <i>e-learning</i> berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi karyawan

2	Hanny Andra Ayuningtiyas, Bachruddin Saleh Luturlean, 2022	Pengaruh Pelatihan Dan <i>E-Learning</i> Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Karawang. Jurnal Manajemen Volume 8 Nomor 5	Variabel Independen: - Pelatihan (X1) - <i>E-Learning</i> (X2) Variabel Dependen: - Kompetensi Pegawai (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa <i>e-learning</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai
3	Yusnaini, Prodalima, Juliana Irawati, 2020	Kolaborasi <i>E-Learning</i> Manajemen Keperawatan Terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Keperawatan Jurnal Keperawatan	Variabel Independen - Kolaborasi <i>E-Learning</i> (X) Variabel Dependen - Peningkatan Kompetensi (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kolaborasi <i>e-learning</i> berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi mahasiswa keperawatan

		Silampari Volume 6 Nomor 1,			
4	Reza Claudio Purwantoa, Andriyastuti Suratman, 2022	Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode <i>ELearning</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen Volume 01 Nomor 04	Variabel Independen: - Pelatihan <i>e-learning</i> (X1) - Pengembangan (X2) Variabel Dependen: - Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>e-learning</i> sebagai media pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

C. Definisi Operasional Variabel Dan Indikatornya

Sugiyono (2017:45) menjelaskan pengertian dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel ini sering dikenal sebagai variabel pemicu, prediktor, atau faktor pendahulu. Variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap perubahan atau munculnya variabel dependen. Sedangkan Variabel Dependen juga dikenal sebagai variabel output, kriteria, atau hasil akhir. Variabel dependen ini dikenal sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang terpengaruh atau terjadi sebagai hasil dari variabel bebas. Variabel independen pada penelitian ini adalah program *e-learning* (X) dan sedangkan variabel dependennya adalah pengembangan kompetensi (Y). Adapun tabel mengenai definisi operasional variabel dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
<i>E-Learning</i> (X)	<i>E-learning</i> adalah proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi antara para peserta didik. <i>E – Learning</i> memiliki indikator sebagai berikut : 1. Teknologi, merupakan kumpulan pengetahuan ilmiah, mesin, alat, serta keterampilan dalam pengorganisasian produksi yang diatur secara sistematis dan efisien. 2. Konten belajar, materi yang	1. Teknologi, 2. Konten belajar 3. Desain Pembelajaran (Rusli et al., 2020)

	disediakan dalam sistem yang disebut <i>Learning Management System</i> (LMS). Materi dalam LMS dapat berupa konten berbasis multimedia interaktif atau konten berbasis teks. LMS sendiri adalah perangkat lunak aplikasi yang digunakan untuk mendukung proses belajar mengajar secara <i>e-learning</i>. 3. Desain pembelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui penentuan metode pembelajaran yang optimal. (Rusli et al., 2020)	
Kompetensi (Y)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mendukung organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. (Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi memiliki indikator	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>) Sumber: Hutapea dan Thoha (Andini

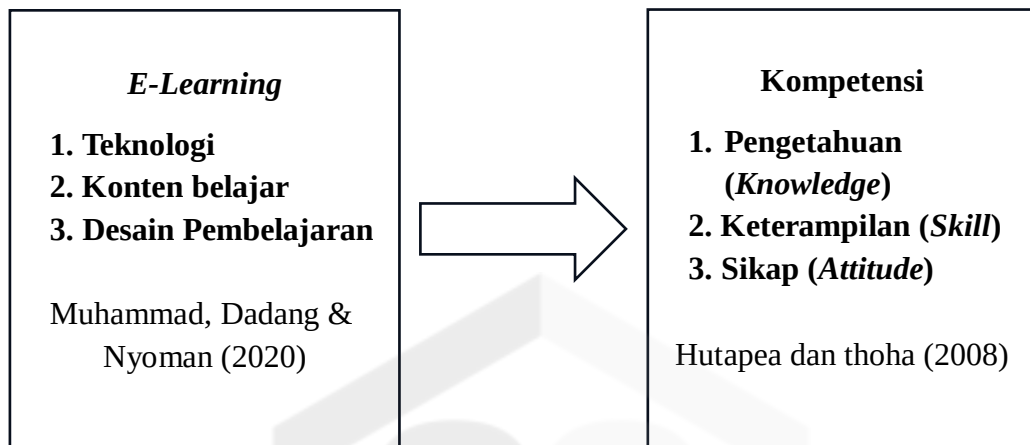
	sebagai berikut : 1. Pengetahuan, mengacu pada informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. 2. Keterampilan, mencerminkan perilaku dan sikap kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan norma dan aturan perusahaan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. 3. Sikap, mencerminkan perilaku dan sikap kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan norma dan aturan perusahaan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Hutapea dan Thoha (Andini & Yusrawati, 2016))	& Yusrawati, 2016)
--	---	--------------------

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:65) kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual yang menggambarkan cara teori berkaitan dengan faktor-faktor

yang dianggap signifikan. Jadi kerangka berpikir adalah suatu konseptualisasi yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Nurul Tri Maulidah, Pristanto Ria Irawan, Taryanto, Fa'uzobihi (2023); Hanny Andra Ayuningtiyas, Bachruddin Saleh Luturlean (2022); Yusnaini, Prodalima, Juliana Irawati (2020); Reza Claudio Purwantoa, Andriyastuti Suratman (2022)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Lebih lanjut lagi, pengujian hipotesis adalah metode untuk menguji suatu klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi, dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel.

Hipotesis ini menjawab pertanyaan rumusan masalah yaitu apakah program *e-learning* (ELSA) berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. H_0 = Program *e-learning* (ELSA) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa
2. H_a = Program *e-learning* (ELSA) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitati, menggunakan pendekatan uji regresi linear sederhana. Metode kuantitatif mengandalkan data empiris yang dikumpulkan melalui proses pengukuran. Penelitian kuantitatif bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk merumuskan solusi terhadap masalah yang ada, dan hipotesis dibuat sebelum pengumpulan data di lapangan untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan metode regresi, dengan tujuan untuk menentukan validitas hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian kuantitatif, sampel biasanya dipilih secara acak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi tertentu (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang akan diolah adalah data rasio. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh program *e-learning* (ELSA) terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa.

B. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:90) populasi merujuk pada kumpulan umum objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT Patra Jasa yang ikut dalam program pelatihan *batch* pertama pelatihan yaitu sebesar 80 peserta.

2. Sampel

Sugiyono (2017:91) mengungkapkan bahwa sampel merupakan representasi dari keseluruhan populasi dan harus memiliki karakteristik yang serupa dengan populasi untuk memastikan validitas penelitian. Menurut Singarimbun, Masri, dan Effendi (2012:137) jumlah responden minimal untuk pengujian adalah 30 orang agar distribusi nilai mendekati kurva normal. Dalam penelitian ini sampel kecil yang digunakan adalah sejumlah 30 orang dan sampel besar sebesar 80 pegawai PT Patra Jasa yang terdiri dari pegawai hotel dan pegawai head office yang mengikuti program *e-learning* (ELSA) pada *batch* pertama. Sampel yang dipilih merupakan *total sampling*, yang seluruh populasi penelitian dapat menjadi sampel yang akan diuji.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling adalah proses pengambilan sampel dari populasi. Terdapat berbagai metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu *Probability sampling* yang artinya adalah metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Sesuai dengan Arikunto (2012:104), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi responden tidak melebihi 100 orang, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi sebanyak 80 orang di PT Patra Jasa. Oleh karena itu, penggunaan seluruh populasi sebagai unit observasi dalam penelitian ini dikenal sebagai teknik sensus atau *sampling jenuh*, di mana tidak diperlukan pengambilan sampel terpisah.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:156) proses pengumpulan data memiliki peranan yang sangat krusial dalam penelitian karena fokus utamanya adalah memperoleh data yang nantinya akan dianalisis lebih mendalam. Sugiyono (2017:156) juga menyatakan bahwa data dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan asalnya yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan data primer melalui kuesioner serta pemanfaatan data sekunder dari studi kepustakaan. Menurut Sugiyono (2017:291) setelah peneliti menentukan topik penelitiannya langkah penting berikutnya adalah melakukan studi kepustakaan yang mencakup penelitian literatur dan referensi yang relevan dengan topik yang diteliti.

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dari mereka. Menurut Arikunto (2010:195) kuesioner dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka merupakan responden memberikan jawaban dalam kalimat mereka sendiri sedangkan kuesioner tertutup menyediakan opsi jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti, dan responden hanya perlu memilih yang sesuai dengan situasi mereka. Kuesioner yang diterapkan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis tertutup dan disebarkan kepada responden menggunakan platform *Google Form*, baik secara *online* maupun *offline*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner sebagai data primer. Kuesioner ini akan dibagikan kepada seluruh sampel yang telah ditentukan untuk kemudian diisi. Dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden sampel nantinya akan diolah untuk melihat hasil perhitungan dari respon yang diberikan oleh para responden sebagai hasil akhir dan tujuan dari penelitian ini. Kuesioner sendiri

merupakan salah satu teknik dalam mengumpulkan data penelitian. Teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada para responden untuk kemudian dijawab. Pertanyaan ini dapat berbentuk pertanyaan terbuka maupun pertanyaan tertutup.

2. Observasi

Untuk memperoleh data sekunder penelitian, data akan diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi lingkungan lokasi penelitian yakni PT Patra Jasa. Observasi merupakan sebuah metode dalam mengumpulkan data penelitian dengan cara mengamati sebuah fenomena atau lingkungan lokasi penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melakukan observasi, objek yang diamati tidak hanya terbatas pada individu dalam suatu lingkungan yang diobservasi, namun juga pengamatan terhadap objek lain.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:119) instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati, baik dalam konteks alam maupun sosial. Menurut Hikmawati (2020:30) penelitian pada intinya adalah upaya untuk mengukur dan alat yang digunakan untuk tujuan tersebut disebut sebagai instrumen penelitian. Dengan begitu, alat penelitian menjadi cara bagi peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang menjadi pusat perhatian penelitian yang secara spesifik dikenal sebagai variabel. Penyusunan instrumen penelitian seperti yang dijelaskan oleh Hikmawati (2020:31), melibatkan serangkaian langkah-langkah yang terperinci sebagai berikut:

- 1) Memilih variabel-variabel yang akan diukur.
- 2) Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diukur.
- 3) Menentukan indikator pengukuran.
- 4) Menguraikan indikator-indikator menjadi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan.

Dalam penelitian ini, metode pengukuran yang diterapkan adalah skala Likert. Sugiyono (2017:107) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial spesifik. Fenomena sosial ini telah secara khusus diidentifikasi oleh para peneliti dan dikenal sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijelaskan melalui indikator-indikator variabel menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian yang memanfaatkan skala Likert dapat dibuat dalam format checklist atau pertanyaan pilihan ganda (Sugiyono, 2017:107). Berikut adalah opsi dan pengukuran skala likert yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3. 1
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2017

Hasil penyebaran kuesioner tersebut kemudian dihitung rata-ratanya menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum (\text{frekuensi} \times \text{bobot})}{\sum \text{sampel}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan dan mengklasifikasikan rata-rata jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah rata-rata skor diperoleh, dilakukan pengkategorian dan pengklarifikasian kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Interval

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono 2017

Berikut adalah instrumen atau pernyataan yang disebarakan pada penelitian ini:

Tabel 3. 3
Instrumen Penelitian

NO	E-Learning	Skor				
		1	2	3	4	5
Teknologi						
1	Teknologi mendukung media pembelajaran di kantor.					
2	Teknologi meningkatkan media pembelajaran online di kantor.					
3	Media pembelajaran online di kantor membantu perusahaan dalam beradaptasi pada perkembangan teknologi terkini.					
Konten Belajar						
4	Materi pembelajaran mudah diserap melalui media pembelajaran online di kantor.					

5	Materi pembelajaran dapat diaplikasikan melalui media online di kantor.					
6	Media pembelajaran online di kantor ini memberikan konten belajar yang relevan dan bermanfaat.					
Desain Pembelajaran						
7	Desain pembelajaran di media pembelajaran online di kantor, membantu dalam meningkatkan interaksi antara pegawai dan materi pembelajaran.					
8	Desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor ini, berpengaruh dalam memfasilitasi pembelajaran jarak jauh.					
9	Desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor ini, memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman belajar pegawai secara keseluruhan.					

NO	Kompetensi	Skor				
		1	2	3	4	5
Pengetahuan (Knowledge)						
1	Media pembelajaran online di kantor ini membantu meningkatkan pengetahuan dalam bidang tertentu.					
2	Media pembelajaran online di kantor ini, menyajikan konten - konten pengetahuan yang relevan dan bermanfaat.					
3	Media pembelajaran online di kantor ini, memiliki fitur - fitur yang mendukung pengetahuan dan keterampilan secara efektif.					
Keterampilan (Skill)						
4	Penggunaan media pembelajaran <i>online</i> di lingkungan kerja telah membantu saya meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan saya.					
5	Dengan adanya media pembelajaran <i>online</i> di kantor ini, saya dapat mengasah keterampilan kepemimpinan dan manajerial yang penting dalam mengelola tim					

	kerja.						
6	Media pembelajaran <i>online</i> yang disediakan di tempat kerja, membantu saya untuk mengembangkan keterampilan presentasi dan kemampuan berkomunikasi secara efektif.						
Sikap (Attitude)							
7	Penggunaan media pembelajaran online di tempat kerja telah membantu saya untuk menjadi lebih proaktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas.						
8	Saya merasa media pembelajaran membantu saya untuk mengembangkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas kerja.						
9	Dengan adanya media pembelajaran online di kantor, membuat saya lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.						

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Hikmawati (2020:46) data dalam suatu penelitian memegang peranan yang sangat krusial karena data merupakan representasi dari variabel yang sedang diselidiki dan berfungsi sebagai alat untuk menguji hipotesis. Dengan demikian ini, akurasi data akan berdampak pada hasil dari penelitian tersebut. Dalam konteks ini, perlu untuk memisahkan antara hasil penelitian yang akurat dan dapat diandalkan dengan instrumen yang akurat dan dapat diandalkan. Validitas hasil penelitian dapat diukur dengan sejauh mana data yang terhimpun mencerminkan realitas dari objek penelitian dan sebaliknya sejauh mana realitas objek penelitian tercermin dalam data yang terkumpul. Instrumen penelitian yang efektif harus memenuhi dua persyaratan utama, yaitu validitas dan reliabilitas. Namun, walaupun menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, itu tidak menjamin bahwa hasil penelitian akan sama-sama valid dan reliabel. Hal ini karena hasil penelitian juga dipengaruhi oleh

kondisi objek atau subjek yang diteliti serta kemampuan peneliti yang menggunakan instrumen (Hikmawati, 2020:46).

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat akurasi dari instrumen pada penelitian. Uji ini melihat keabsahan instrumen yang digunakan pada penelitian. Instrumen penelitian akan diuji validitasnya kemudian dikorelasikan dengan skor ordinal. Jika instrumen tersebut valid maka pengambilan dan pengujian data dapat dilanjutkan. Namun, jika instrumen tersebut tidak valid dan harus digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner penelitian. Data dianggap valid dengan ketentuan:

1. Jika $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap valid.
2. Jika $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Program E-Learning (X)	1	0.734	0.217	Valid
	2	0.85	0.217	Valid
	3	0.872	0.217	Valid
	4	0.848	0.217	Valid
	5	0.803	0.217	Valid
	6	0.862	0.217	Valid
	7	0.732	0.217	Valid
	8	0.776	0.217	Valid
	9	0.872	0.217	Valid
Pengembangan Kompetensi (Y)	10	0.719	0.217	Valid
	11	0.691	0.217	Valid
	12	0.784	0.217	Valid
	13	0.726	0.217	Valid

	14	0.836	0.217	Valid
	15	0.821	0.217	Valid
	16	0.826	0.217	Valid
	17	0.648	0.217	Valid
	18	0.744	0.217	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2011:180) reliabilitas mengacu pada seberapa dapat dipercayanya hasil suatu pengukuran yang dapat dianggap dapat dipercaya jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif konsisten dalam beberapa percobaan terhadap kelompok subjek yang sama. Reliabilitas juga dikenal dengan istilah lain seperti keajekan, konsistensi, keterandalan, kepercayaan, dan kestabilan. Sugiyono (2017:138) menambahkan bahwa realibilitas instrumen adalah persyaratan untuk menguji validitas instrumen. Meskipun instrumen tersebut valid, namun biasanya memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Maka dari itu, pengujian reliabilitas instrumen tetap sangat penting.

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai keandalan suatu kuesioner yang mencerminkan suatu variabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan seseorang terhadap pernyataan-pernyataan tersebut tetap konsisten atau stabil seiring berjalannya waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kestabilan hasil pengukuran dari kuesioner yang digunakan secara berulang. Jawaban yang diberikan oleh responden dianggap dapat dipercaya jika setiap pertanyaan dijawab dengan konsisten dan tidak secara sembarangan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Variabel yang diamati meliputi tingkat kompleksitas tugas, tekanan untuk mematuhi aturan, pengetahuan auditor, dan penilaian audit. Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan aplikasi

IBM SPSS 26. Kriteria reabilitas di dalam Ghozali (2018:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dianggap dapat andal dan variabel dinyatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dianggap tidak andal.

Tabel 3. 5
Tingkat Relibilitas

Koefisien Reabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber: Ghozali 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Program E-Learning (X_1)	0,937	Sangat Reliabel
Pengembangan Kompetensi (Y_2)	0,905	Sangat Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

F. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas berperan dalam menilai apakah variabel pengganggu atau sisa dalam model regresi memiliki

distribusi yang normal. Regresi yang optimal ditandai dengan distribusi data yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Kolmogorov Smirnov bertujuan untuk menguji nilai apakah data mengikuti pola distribusi normal (Siregar, 2017:422). Data dianggap mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05 atau 5%.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2018) Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi kebenaran spesifikasi model yang digunakan. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis korelasi atau regresi linear biasanya membutuhkan uji ini. Ketentuan uji linearitas SPSS adalah sebagai berikut: Dengan menggunakan tabel anova pada SPSS 26, signifikansi dari variasi sign. dari linearitas dapat dilihat :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) disebutkan bahwa Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan regresi, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kami juga dapat menggunakan variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat. Persamaan regresi linier sederhana untuk satu prediktor digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta

b = koefisien regresi

Jika nilai koefisien regresi positif, ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel X dan variabel Y.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:97) Uji T dianggap sebagai cara yang efektif untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji T berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Umumnya, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 95% yang dipilih. Oleh karena itu Uji T menjadi alat analisis yang penting dalam menilai signifikansi hubungan antar variabel dalam konteks riset atau studi statistik. Hasil analisis Uji T memberi pengetahuan yang lebih rinci dan mendalam tentang pentingnya variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga memperkaya interpretasi keseluruhan dari analisis statistik yang dilakukan. Langkah-langkah dalam melakukan Uji T menurut Hadjar (2019: 321) adalah sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = \left(\frac{\alpha}{2}; Df \text{ residual} - 2 \right)$$

$$T_{\text{tabel}} = \left(\frac{0,5}{2}; 80 - 2 \right)$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,025 ; 78)$$

Menurut Sugiyono (2017: 279) jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, hal ini menunjukkan bahwa perbedaan tersebut signifikan dan instrumen tersebut dapat dianggap valid. Menurut Ghazali (2018:97) untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,025 jika nilai signifikansi < 0,025 maka variabel tersebut tidak signifikan terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,025 maka variabel tersebut signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilainya semakin tinggi, maka persentase perubahan dalam variabel independen juga meningkat, dan sebaliknya. Persentase tersebut dapat diandalkan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016). Rumusnya ialah sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien regresi berganda

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

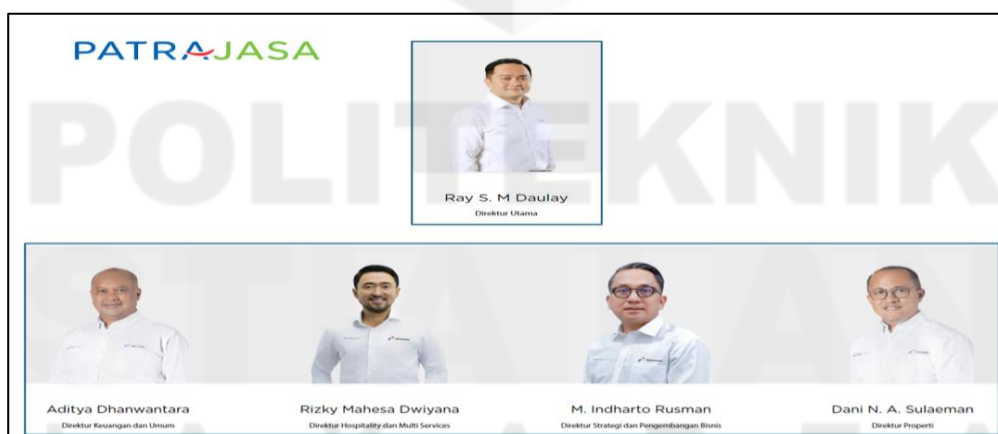
A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Patra Jasa adalah sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang jasa khususnya dalam sektor pariwisata dan perhotelan. Mereka memiliki berbagai unit bisnis termasuk hotel, restoran, dan layanan terkait pariwisata lainnya seperti penyewaan kendaraan dan penyediaan jasa transportasi. Selain itu, PT Patra Jasa juga terlibat dalam pengelolaan dan pengembangan infrastruktur pariwisata di Indonesia, seperti pengelolaan terminal dan pelabuhan. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu pemain utama dalam industri pariwisata dan perhotelan di Indonesia, dengan jaringan yang luas dan reputasi yang kuat. Patra Jasa biasanya mengutamakan pelayanan yang berkualitas tinggi dan berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan sektor pariwisata di Indonesia.

2. Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT Patra Jasa :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Patra Jasa
Sumber : PT Patra Jasa

B. Pembahasan

Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:107). Skala ini digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Setiap pernyataan dalam skala ini dinilai dari 1 hingga 5, dimana nilai 5 menunjukkan sangat setuju dan nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju. Responden pada penelitian ini adalah pegawai PT Patra Jasa yang tergabung dalam batch pertama pelatihan yaitu sebesar 80 pegawai. Kuesioner ini disebar melalui perantara *Manager Learning and Development* kepada peserta pelatihan tersebut. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan BM SPSS Statistic 26. Berikut adalah beberapa data para responden yang terdapat pada kuesioner:

1. Profil Responden

Dalam bagian ini berisi data responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini. Berikut adalah data responden yang menjadi subjek dalam pernyataan kuesioner penelitian:

a) Jenis Kelamin

Pada bagian ini, responden terbagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasilnya, sebanyak 80 responden memberikan jawaban sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Para Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	58	72,5%
Perempuan	22	27,5%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data mengenai jenis kelamin para responden dalam penelitian ini yang mengikuti pelatihan pada *batch* pertama yaitu mayoritas laki-laki dengan responden sebanyak 58. Bobot dalam bagian ini yaitu kelamin laki-laki sebanyak 72,5% dan perempuan sejumlah 27,5%.

b) Asal Divisi

Dalam kategori menunjukan asal divisi para responden pada penelitian ini. Berikut adalah hasil reponden pada kategori ini:

Tabel 4. 2
Asal Divisi Para Responden

Asal Divisi	Frekuensi	Persentase
Asset Management	1	1,25%
Business Planning dan Evaluation I	1	1,25%
Business Planning dan Evaluation II	2	2,5%
Construction II	2	2,5%
Controller	4	5%
Corporate Finance	3	3,75%
Corporate Secretary	2	2,5%
HC & GA	7	8,75%
Hospitality Management	31	38,75%
HSSE	1	1,25%
Internal Audit	2	2,5%
IT	2	2,5%
Legal & Compliance	4	5%
Multi Services	6	7,5%
New Business Development dan Joint Venture	4	5%
Perijinan Investasi	1	1,25%
Procurement	1	1,25%
Project Management	1	1,25%
Sales & Marketing Property	5	6,25%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut terdapat 19 divisi yang mengikuti pelatihan pada *batch* pertama. Divisi terbanyak mengikuti pelatihan adalah

divisi *Hospitality Management* dengan jumlah 31 pegawai atau persentase sebanyak 38,75%.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sekaran dan Bougie (2016) berfungsi untuk mengilustrasikan suatu variabel. Dalam statistik deskriptif, rata-rata (mean) sering digunakan untuk data dengan skala interval. Rata-rata ini menunjukkan nilai tengah dari penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variabel yang sedang dipelajari.

Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang efektivitas program *e-learning* (elsa) terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa. Variabel X adalah program *e-learning* (elsa) yang terdiri dari teknologi, konten belajar, dan desain pembelajaran, sedangkan variabel Y adalah pengembangan kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif dari setiap variabel yang dijelaskan melalui nilai rata-rata:

A. Program *E-learning*

E-learning menurut (Rusli et al., 2020) adalah proses pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi antara para peserta didik. Berikut adalah hasil rata-rata responden pada pernyataan variabel X yaitu program *e-learning*:

1) Teknologi

Hasil rata-rata pernyataan para responden pada indikator teknologi sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Indikator Teknologi

Teknologi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Teknologi mendukung media pembelajaran di kantor.	4.23	Sangat Baik
2	Teknologi meningkatkan media pembelajaran online di kantor.	4.02	Baik
3	Media pembelajaran online di kantor membantu perusahaan dalam beradaptasi pada perkembangan teknologi terkini.	3.92	Baik
Mean	4.06		Baik

Sumber: Data Otalahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator teknologi dari variabel *e-learning* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.06, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Nilai rata-rata yang melebihi 3.41 menandakan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian yang positif terhadap suatu pernyataan. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 4.23 mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung sangat setuju bahwa responden mendukung teknologi media pembelajaran di kantor. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 4.02 mayoritas responden setuju bahwa teknologi dapat meningkatkan media pembelajaran online di kantor. Sedangkan, dengan nilai rata-rata 3.92 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran online dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan perkembangan teknologi terkini di kantor.

2) Konten Belajar

Hasil rata-rata pernyataan para responden pada indikator konten belajar sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil|Indikator Konten Belajar

Konten Belajar			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Materi pembelajaran mudah diserap melalui media pembelajaran online di kantor.	4.10	Baik
2	Materi pembelajaran dapat diaplikasikan melalui media online di kantor.	4.20	Sangat Baik
3	Media pembelajaran online di kantor ini memberikan konten belajar yang relevan dan bermanfaat.	4.10	Baik
Mean	4.01		Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator konten belajar dari variabel *e-learning* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.01, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 4.10 mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung setuju bahwa responden mendukung materi pembelajaran mudah diserap melalui media pembelajaran online di kantor. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 4.20 mayoritas responden sangat setuju bahwa materi pembelajaran dapat diaplikasikan melalui media online di kantor. Sedangkan, dengan nilai rata-rata 4.10 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran online memberikan konten belajar yang relevan dan bermanfaat di kantor.

3) Desain Pembelajaran

Hasil rata- rata pernyataan para responden pada indikator desain pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Indikator Desain Pembelajaran

Desain Pembelajaran			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Desain pembelajaran di media pembelajaran online di kantor, membantu dalam meningkatkan interaksi antara pegawai dan materi pembelajaran.	3.95	Baik
2	Desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor ini, efektif dalam memfasilitasi pembelajaran jarak jauh.	4.12	Baik
3	Desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor ini, memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman belajar pegawai secara keseluruhan.	3.91	Baik
Mean	4.00		Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator desain pembelajaran dari variabel *e-learning* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.00, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 3.95 mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung setuju bahwa responden mendukung desain pembelajaran di media pembelajaran online membantu dalam meningkatkan interaksi antara pegawai dan materi pembelajaran di kantor. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 4.12 mayoritas responden setuju bahwa Desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor, efektif dalam memfasilitasi pembelajaran jarak jauh. Sedangkan, dengan nilai rata-rata 3.95 mayoritas responden setuju bahwa desain pembelajaran media pembelajaran online di kantor, memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman belajar pegawai secara keseluruhan.

Tabel 4. 6
Rata- Rata Indikator Program *E-Learning*

No	Indikator Program <i>E-Learning</i>	Nilai Mean	Keterangan
1	Teknologi	4.06	Baik
2	Konten Belajar	4.01	Baik
3	Desain Pembelajaran	4.00	Baik
Mean 3.2 = Baik			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Kesimpulan yang dapat diambil dari tiga indikator pada variabel program *e-learning* yang dijelaskan pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata (mean) keseluruhan indikator berada dalam kategori baik, terutama pada indikator teknologi. Ini mengindikasikan bahwa teknologi merupakan aspek terbaik dalam program *e-learning* (ELSA). Secara keseluruhan, *e-learning* (ELSA) di PT Patra Jasa cenderung baik dan berdampak positif pada pengembangan kompetensi pegawai. Tingginya rata-rata (mean) pada indikator teknologi, konten belajar, dan desain pembelajaran menunjukkan bahwa program *e-learning* (ELSA) berpengaruh terhadap pegawai.

b. Kompetensi

Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008) adalah kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya mendukung organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Hasil rata - rata pernyataan para responden pada indikator pengetahuan (*knowledge*) sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Indikator Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Media pembelajaran online di kantor ini membantu meningkatkan pengetahuan dalam bidang tertentu.	3.87	Baik
2	Media pembelajaran online di kantor ini, menyajikan konten - konten pengetahuan yang relevan dan bermanfaat.	4.16	Baik
3	Media pembelajaran online di kantor ini, memiliki fitur - fitur yang mendukung pengetahuan dan keterampilan secara efektif.	3.97	Baik
Mean	4.00		Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator pengetahuan (*knowledge*) dari variabel pengembangan kompetensi pegawai memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.00, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 3.87 mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung setuju bahwa responden mendukung media pembelajaran online di kantor membantu meningkatkan pengetahuan dalam bidang tertentu. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 4.16 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran online di kantor menyajikan konten - konten pengetahuan yang relevan dan bermanfaat. Sedangkan, dengan nilai rata-rata 3.97 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran online di kantor memiliki fitur - fitur yang mendukung pengetahuan dan keterampilan secara efektif.

2) Keterampilan (Skill)

Hasil rata - rata pernyataan para responden pada indikator keterampilan (*skill*) sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Indikator Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (<i>Skill</i>)			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Penggunaan media pembelajaran <i>online</i> di lingkungan kerja telah membantu saya meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan saya.	4.02	Baik
2	Dengan adanya media pembelajaran <i>online</i> di kantor ini, saya dapat mengasah keterampilan kepemimpinan dan manajerial yang penting dalam mengelola tim kerja.	3.95	Baik
3	Media pembelajaran <i>online</i> yang disediakan di tempat kerja, membantu saya untuk mengembangkan keterampilan presentasi dan kemampuan berkomunikasi secara efektif.	4.06	Baik
Mean	4.02		Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator keterampilan (*skill*) dari variabel pengembangan kompetensi pegawai memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.02, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 4.02 mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung setuju bahwa responden mendukung penggunaan media pembelajaran *online* di lingkungan kerja telah membantu meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 3.95 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran *online* di kantor menyajikan konten - konten pengetahuan yang relevan dan bermanfaat. Sedangkan, dengan nilai rata-

rata 4.06 mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran *online* yang disediakan di tempat kerja, membantu untuk mengembangkan keterampilan presentasi dan kemampuan berkomunikasi secara efektif.

3) Sikap (*Attitude*)

Hasil rata- rata pernyataan para responden pada indikator sikap (*attitude*) sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Indikator Sikap (*Attitude*)

Sikap (<i>Attitude</i>)			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Penggunaan media pembelajaran online di tempat kerja telah membantu saya untuk menjadi lebih proaktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas.	4.02	Baik
2	Saya merasa media pembelajaran membantu saya untuk mengembangkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas kerja.	4.07	Baik
3	Dengan adanya media pembelajaran online di kantor, membuat saya lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.	4.13	Baik
Mean	4.08		Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, indikator sikap (*skill*) dari variabel pengembangan kompetensi pegawai memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4.08, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik. Pada pernyataan pertama nilai rata-rata 4.02 mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut dan cenderung setuju bahwa penggunaan media pembelajaran online di tempat kerja telah membantu untuk menjadi lebih proaktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, dengan nilai rata-rata 4.07

mayoritas responden setuju bahwa media pembelajaran membantu saya untuk mengembangkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas kerja. Sedangkan, dengan nilai rata-rata 4.13 mayoritas responden setuju bahwa dengan adanya media pembelajaran online di kantor membuat lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

Tabel 4. 10
Rata-Rata Indikator Pengembangan Kompetensi

No	Indikator Pengembangan Kompetensi	Nilai Mean	Keterangan
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	4.00	Baik
2	Keterampilan (<i>Skill</i>)	4.02	Baik
3	Sikap (<i>Attitude</i>)	4.08	Baik
Mean 4.03 = Baik			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

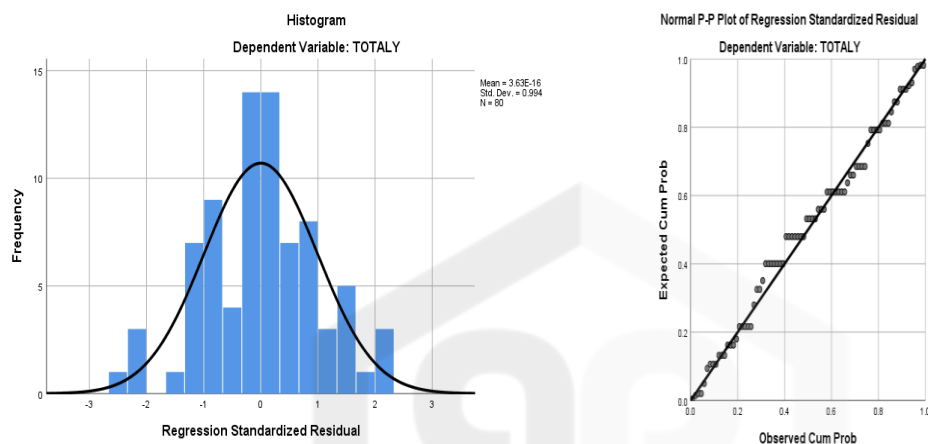
Kesimpulan yang dapat diambil dari tiga indikator pada pengembangan kompetensi pegawai yang dijelaskan pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata (mean) keseluruhan indikator berada dalam kategori baik, terutama pada indikator sikap (*attitude*). Ini mengindikasikan bahwa sikap (*attitude*) merupakan aspek terbaik dalam pengembangan kompetensi pegawai. Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa cenderung baik dan berdampak positif. Tingginya rata-rata (mean) pada indikator pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai telah dilaksanakan dengan baik oleh pegawai.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis data penelitian ini berisi hasil uji asumsi klasik. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi yang diperoleh dalam penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menilai apakah data yang digunakan berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan terhadap hasil pengambilan data dengan melihat persebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil data dari penelitian ini:



Gambar 4. 2 Gambar Normal Plot dan Histogram

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Gambar di atas memperlihatkan grafik plot normal dengan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal mengikuti arahnya. Selain itu, grafik histogram menunjukkan distribusi data yang berbentuk seperti lonceng dan berpusat di tengah, mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas, di mana distribusi dianggap normal jika tingkat signifikansi melebihi 5%. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86393932
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.064
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Hasil pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Kompetensi * Program E-Learning	Between Groups	(Combined)	53.497	5	10.699	3.303	.010
		Linearity	18.720	1	18.720	5.780	.019
		Deviation from Linearity	34.777	4	8.694	2.684	.450
	Within Groups		239.690	74	3.239		
	Total		293.188	79			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditampilkan nilai signifikansi dari output menunjukkan Deviation From Linearity Sig. sebesar 0,450 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel program *e-learning* terhadap pengembangan kompetensi.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh program *e-learning* terhadap pengembangan kompetensi. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana tersebut:

Tabel 4. 13
Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.515	5.986		3.762	.000
	TOTALX	.377	.164	.253	2.307	.024

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan menggunakan uji regresi sederhana berikut:

$$Y = 22,515 + 0,377X$$

Analisis tabel menunjukkan hal berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 22,515 menunjukkan bahwa nilai variabel pengembangan kompetensi (Y) sebesar 22,515 jika tidak ada program *e-learning* (X).
- 2) Koefisien regresi untuk variabel *e-learning* (X) terhadap variabel pengembangan kompetensi (Y) adalah 0,377, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan dalam program *e-learning* (X) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,377 dalam pengembangan kompetensi pegawai.

4. Uji Hipotesis

Pada bagian ini dilakukan pembuktian hipotesis melalui pengujian yang melibatkan uji parsial (uji T). Berikut merupakan hasil dari pengujian yang telah dilaksanakan oleh peneliti ini:

a. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:97) uji t dianggap sebagai cara yang efektif untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji T penelitian ini:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.515		3.762	.000
	TOTALX	.377	.253	2.307	.024

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pada output SPSS 26 dan rumus perhitungan t tabel di atas, pada tabel *coefficients* dapat dinyatakan bahwa dari hasil Uji t atau Uji

Parsial dengan nilai t hitung yang diperoleh pada variabel program *e-learning* sebesar $2.307 > t$ tabel 1.664 dan memiliki tingkat signifikan $0.024 < 0.05$ Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program *e-learning* berpengaruh atau signifikan terhadap pengembangan kompetensi pegawai.

B. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) koefisien determinasi adalah sebuah indikator yang mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah dari 0 hingga 1. Berikut adalah hasil data penelitian oleh spss:

Tabel 4. 15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.648	2.12145

a. Predictors: (Constant), TOTALX
b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini mencapai nilai yang signifikan yaitu sebesar $0,648$ (64%). Hal ini menunjukkan bahwa 64% variabilitas pengembangan kompetensi pegawai dipengaruhi oleh program *e-learning*. Nilai 36% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Penelitian ini menghasilkan temuan mengenai " Efektivitas Program *E-Learning* (ELSA) Terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai PT Patra Jasa". Dari hasil hipotesis yang ditemukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Rata-Rata Variabel Program *E-Learning* dan Variabel Pengembangan Kompetensi

Program <i>E-Learning</i>			Pengembangan Kompetensi	
No	Indikator	Jumlah Rata-Rata	Indikator	Jumlah Rata-Rata
1	Teknologi	4.06	Pengetahuan	4.00
2	Materi Pembelajaran	4.01	Keterampilan	4.02
3	Desain Pembelajaran	4.00	Sikap	4.08

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Diketahui berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan variabel X yaitu program *e-learning* menghasilkan bahwa indikator desain pembelajaran memiliki nilai terkecil yang artinya desain pembelajaran dari media pembelajaran yang kurang tepat dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai secara keseluruhan. Maka dari itu, untuk mengatasi masalah pegawai yang kurang cocok dengan desain pembelajaran, atasan harus mengambil langkah-langkah strategis dan perlu mencari tahu alasan mengapa pegawai tidak memiliki respon yang memuaskan terhadap desain pembelajaran tersebut dengan mengevaluasi desain belajar mana yang lebih mudah diterima oleh pegawai.

Setelah mengetahui penyebabnya, atasan bisa melakukan berbagai tindakan, seperti mendiskusikan ulang program mana yang akan dipakai dan lebih cocok dengan pegawai oleh perusahaan untuk diterapkan ke pegawai. Selain itu, atasan juga bisa memberikan *fun session* dalam program/desain pembelajaran agar program yang dilaksanakan lebih menyenangkan dan lebih mudah diterima oleh pegawai karena lebih menarik dan tidak membosankan. Serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki nilai tertinggi di kelasnya masing – masing untuk meningkatkan semangat belajar para

pegawai. Dengan strategi tersebut perusahaan dapat memperbaiki hasil pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan variabel Y yaitu pengembangan kompetensi menghasilkan pada indikator pengetahuan menjadi salah satu faktor terendah dalam pengembangan kompetensi. Dalam mengatasi pegawai yang memiliki nilai pengetahuan yang atasan dan organisasi perlu mengambil tindakan yang efektif. Atasan dapat berkomunikasi secara terbuka kepada pegawai untuk memahami apa penyebab dari rendahnya pengetahuan mereka mereka.

Pihak organisasi dan atasan penting untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan mereka. Selain itu, atasan juga dapat membuka sesi tanya jawab mengenai program yang dilaksanakan untuk menemukan komposisi yang tepat dalam meningkatkan hasil pengembangan kompetensi pegawai terutama pada masalah pengetahuan. Komposisi dari segi mentor, desain belajar, teknik belajar pegawai, materi pembelajaran, dan waktu pelaksanaan program *e-learning* tersebut menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk para pegawai.

Atasan juga harus aktif dalam membangun budaya kerja dan semangat belajar yang mendukung, di mana nilai-nilai organisasi dan harapan yang jelas disampaikan kepada seluruh pegawai. Atasan juga bisa memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan dalam kinerja dan komitmen mereka dengan begitu pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang positif sesuai dengan target dan ekspektasi organisasi dan atasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian di atas antara lain :

1. Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 22,515 + 0,377X$$

Dari data tersebut menjelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta 22,515 menunjukkan arti bahwa nilai variabel pengembangan kompetensi (Y) sebesar 22,515 jika tidak ada pengaruh dari variabel program *e-learning* (X).
 - b. Nilai koefisien regresi variabel *e-learning* (X) terhadap variabel pengembangan kompetensi (Y) yaitu 0,377 yang menunjukkan arti bahwa jika variabel program *e-learning* (X) naik 1 satuan, maka variabel program *e-learning* (X) akan meningkatkan variabel pengembangan kompetensi (Y) sebesar 0,377.
2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang disajikan dapat dilihat adanya indikator pada variabel program *e-learning* dimana terdapat indikator dengan nilai tertinggi dan indikator yang memiliki nilai terendah. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa nilai terendah ada pada indikator desain pembelajaran dengan rata – rata 4.00 yang artinya desain pembelajaran kurang berpengaruh dalam variabel program *e-learning*. Sedangkan nilai tertinggi ada pada indikator teknologi dengan rata – rata 4.06 yang artinya teknologi berpengaruh dalam variabel program *e-learning*.
 3. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang disajikan dapat dilihat adanya indikator pada variabel pengembangan kompetensi dimana terdapat indikator dengan nilai tertinggi dan indikator yang memiliki nilai terendah. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa nilai terendah ada pada indikator

pengetahuan dengan rata – rata 4.00 yang artinya pengetahuan kurang berpengaruh dalam variabel pengembangan kompetensi. Sedangkan nilai tertinggi ada pada indikator sikap dengan rata – rata 4.08 yang artinya sikap berpengaruh dalam variabel program *e-learning*.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini mendapatkan variabel program *e-learning* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perkembangan kompetensi pegawai pada PT Patra Jasa. Hasil uji t memperlihatkan nilai t-hitung sebesar $2.307 > t \text{ tabel } 1.664$ dan memiliki tingkat signifikan $0.024 < 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa koefisien determinasi dalam penelitian ini mencapai nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,648 (64%). Hal ini menunjukkan bahwa 64% variabilitas pengembangan kompetensi pegawai dipengaruhi oleh program *e-learning*. Nilai 36% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya, penulis menyampaikan rekomendasi saran kepada PT Patra Jasa selaku *user* dari media pembelajaran ELSA yang dapat digunakan untuk menyikapi permasalahan pengembangan kompetensi pegawai.

1. Disarankan sebaiknya atasan bisa melakukan komunikasi dengan pegawai yang mengikuti program *e-learning* tersebut demi mencapainya satu tujuan yang sama dalam pelaksanaan program *e-learning*. Komunikasi ini diharapkan mampu menemukan desain belajar yang lebih tepat untuk diterapkan kepada setiap anggota yang mengikuti program *e-learning*. Program yang tepat akan memberikan pengaruh dan hasil yang lebih signifikan. Atasan juga harus menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar pegawai dapat menyelesaikan program *e-learning* mereka dengan baik. Serta, membangun hubungan yang baik antara atasan

dan pegawai agar setiap program yang dilaksanakan mampu mencapai tujuan organisasi.

2. Disarankan atasan bisa lebih menyesuaikan pegawai untuk desain belajar dari program yang dilaksanakan agar pengembangan kompetensi yang diharapkan bisa meningkat dan mencapai hasil maksimal. Pemberian dukungan dari segi psikologi juga perlu didorong untuk pegawai seperti pemberian motivasi dan juga penghargaan kepada pegawai yang memiliki nilai tertinggi di kelasnya masing – masing agar pegawai juga terbangkitkan semangat belajarnya. Serta, membangun suasana perkantoran yang positif agar menjadi dorongan dari pribadi pegawai untuk meningkatkan semangat belajar demi terwujudnya segala tujuan organisasi.
3. Saran bagi para peneliti selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan variabel-variabel tambahan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang mungkin mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai di luar variabel-variabel yang telah diteliti oleh penulis. Selain itu, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih representatif. Penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif perlu dilakukan untuk memvalidasi temuan penelitian sebelumnya. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A