

TUGAS AKHIR/SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN PELATIHAN *DISTANCE LEARNING* TERHADAP
PRODUKTIVITAS PENYELENGGARA *TRAINING OFFICER COURSE* (TOC) DI
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN SOSIAL KULTURAL
(PUSBANGKOM TSK) ASN LAN**

Oleh :

Melia Dewi

1833040115



**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

2020

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : MELIA DEWI
NPM : 1833040115
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN *DISTANCE LEARNING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS PENYELENGGARA
TRAINING OFFICER COURSE (TOC) DI PUSAT
PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN SOSIAL
KULTURAL ASN LAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 27 Januari 2021

Pembimbing,



Dr. Hamka, MA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan sahkan oleh Tim Pengujian Ujian Skripsi Program Sarjana Terapan

Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 27 Januari 2021.



Ketua merangkap anggota,

(Dr. Ridwan Rajab, M.Si)

Sekretaris merangkap anggota,

(Dian Indriyani, S.Pd, MM)

Anggota,

(Dr. Hamka, MA)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Melia Dewi
NPM : 1833040115
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) di Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Jakarta, 8 Desember 2020

Penulis,



Melia Dewi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) di Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN. Adapun tujuan dan penyusuna skripsi ini adalah salah satu syarat untuk kelulusan Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hamka, MA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bantuan dukungan bimbingan penulisan skripsi berupa pemikiran, pengarahan dalam penulisan skripsi.
2. Suami dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan.
3. Bapak Drs. Eddy Kusponco, M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan arahan untuk melaksanakan KKP dan penyusunan Tugas Akhir.
4. Para Dosen Pengampu di Politeknik STIA LAN. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan
5. Kepala Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural LAN beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.

6. Seluruh pegawai di unit Pusabangkom TSK ASN LAN yang telah memberi dukungan dan partisipasi kepada penulis untuk memperoleh data dan dukungan motivasi.
7. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun, untuk penyempurnaan skripsi dan untuk melakukan penelitian penulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Akhir kata semoga laporan ini dapat memberi manfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya.

Jakarta, 18 Desember 2020

Penulis,

Melia Dewi

ABSTRAK

Melia Dewi, 1833040115

Skripsi, 89 halaman.

Program pelatihan teknis yang diselenggarakan Pusbangkom TSK ASN salah satunya adalah, Pelatihan Penyelenggara Pelatihan (*Training Officer Course*), pelatihan yang diselenggrakan ini berbeda dengan pelatihan TOC sebelumnya. Pelatihan TOC tahun 2019 ini menggabungkan model e-Learning dan klasikal. Sebagian besar proses pembelajarannya dalam program pelatihan ini menggunakan teknologi informasi. Pendekatan atau model e-Learning. Namun dengan adanya Surat Edaran Kepala LAN terkait penanganan untuk penyebaran virus covid-19, pelatihan yang *blanded elearning* menjadi *distance learning*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peng pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC). Variable yang diteliti adalah variable Pelatihan Distance Learning sebagai variable bebas dan Produktivitas Penyelenggara sebagai variable terikat. Metode penelitian menggunakan metode campuran/kombinasi atau sering disebut *mixed method* dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode kualitatif. Adapun jenis metode kombinasi ini adalah dengan menggunakan strategi *explanatoris sequensial*. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN sebanyak 43 pegawai. Penelitian ini menggunakan skala Likert, sedangkan uji hipotesis adalah menggunakan uji analisis regresimlinier sederhana, kemudian setelah itu menggunakan metode wawancara untuk Memperkuat, memperdalam, dan memperluas data kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Pelatihan Distance Learning berpengaruh terhadap Produktivitas Penyelenggara. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan dilakukan uji hipotesis berdasarkan Hasil uji Signifikan Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dikatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif. Dan berdasarkan hasil uji t yang digunakan pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel Pelatihan *Distance Learning* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC). Dengan demikian pelatihan distance learning berpengaruh terhadap produktivitas penyelenggara dengan melihat kemampuan-kemampuan penyelenggara yang ditunjukkan dalam pelatihan *distance learning*.

Kata Kunci : Pelatihan, *Distance Learning*, Produktivitas, Penyelenggara

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORI	7
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	28
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling	36
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Instrumen Penelitian.....	39
E. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
B. Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN	47
C. Deskripsi Penelitian.....	48
D. Uji Hipotesis Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	86



POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Operasional Variabel Pelatihan Distance Learning	31
Tabel 2.2 Operasional Variabel Produktivitas Penyelenggara	31
Tabel 3.1 instrument Penelitian Variabel X	40
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Variabel Y	42
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 4.1 Jabatan	49
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Usia	50
Tabel 4.4 Pendidikan	51
Tabel 4.5 Pengembangan Materi Pembelajaran	52
Tabel 4.6 Pelayanan Pembelajaran	53
Tabel 4.7 Pelayanan Pembelajaran	54
Tabel 4.8 Proses Pembelajaran	55
Table 4.9 Proses Pembelajaran	56
Table 4.10 Proses Pembelajaran	57
Table 4.11 Proses Pembelajaran	58
Tabel 4.12 Fasilitas	58
Tabel 4.13 Fasilitas	59
Tabel 4.14 Kemampuan	61
Tabel 4.15 Kemampuan	62
Tabel 4.16 Kemampuan	63
Tabel 4.17 Semangat Kerja	63
Tabel 4.18 Pengembangan Diri	64
Tabel 4.19 Meningkatkan hasil yang dicapai	64

Tabel 4.20 Meningkatkan hasil yang dicapai	65
Tabel 4.21 Mutu	66
Tabel 4.22 Efisiensi	67
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Variabel X (Pelatihan <i>Distance Learning</i>)	68
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Penyelenggara)	69
Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	70
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	70
Tabel 4.27 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	72
Tabel 4.29 Hasil Uji Kofisien determinasi	72
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	74
Tabel 4.31 Hasil uji t	76
Tabel 4.32 Hasil koefisien determinasi	77
Tabel 4.33 Data Kuantitatif dan Kualitatif hubungan antar variabel	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian Dalam Desain Sequentyal Explanatory...	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pusbangkom Tsk Asn 44	48
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang dimiliki oleh suatu Instansi apabila ingin menjangkau suatu tujuan. Permasalahan terkait dalam produktivitas merupakan isu strategi bagi instansi yang memprogram masalah sumber daya manusia dengan teknologi yang saat ini terus berkembang. Teknologi yang semakin modern, kualitas teknologi yang modern dapat dikembangkan dengan adanya pelatihan agar kualitas/kemampuan sumber daya manusia akan semakin berkembang. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, dapat diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indicator antara lain, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Menurut simanjuntak (1985:13), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik

pegawai, serta hubungan atasan dan bawahan. Pada pembahasan ini, penulis akan mengukur indikator produktivitas penyelenggara pelatihan. Penyelenggara dalam hal ini adalah pegawai yang bertanggung jawab atas pengaturan penyelenggaraan diklat meliputi perencanaan, pengawasan, pengendalian, pengaturan, dan evaluasi. Atau dapat disebut juga sebagai petugas atau panitia penyelenggaraan pelatihan.

Sesuai dengan visi Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN adalah “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia dalam Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN”, dan misi Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN adalah “Menyelenggarakan pelatihan teknis dan sosial kultural ASN yang berkualitas internasional bagi ASN”. Dengan tujuan Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN adalah meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis dan social kultural. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut perlu melakukan penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan penyelenggara (panitia) pelatihan yang lebih kompeten untuk pengendalian penyelenggaraan yang lebih efektif dan produktif.

Untuk membuat pelatihan yang diikuti oleh PNS tersebut efektif dan efisien, diperlukan penyelenggara pelatihan yang kompeten dalam Penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS. Dalam konteks ini, pelatihan *Training Officer Course* (TOC) dirasakan sangat strategis karena perannya dalam meningkatkan kemampuan para penyelenggara pelatihan dalam melaksanakan tugasnya yang berupa pelayanan kepada peserta

pelatihan, fasilitator dan para *stakeholders* pelatihan di lingkungannya. Dengan tersedianya penyelenggara pelatihan yang kompeten, sebuah lembaga pelatihan dapat berkontribusi maksimal bukan hanya dalam mendorong peningkatan kompetensi PNS, tetapi juga dalam peningkatan kinerja organisasi dan akselerasi reformasi birokrasi.

Pelatihan Penyelenggara Pelatihan (*Training Officer Course/TOC*) ditetapkan berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 tahun 2019 tentang Pelatihan Penyelenggara Pelatihan dan Keputusan Kepala LAN No. 357/K.I/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Penyelenggara Pelatihan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No. H.01.07/MENKES/104/2020 tentang penetapan Infeksi Corona Virus (Infeksi COVID-19) sebagai penyakit yang dapat menimbulkan wabah dan upaya penanggulangannya. Kepala LAN menerbitkan Surat Edaran Kepala LAN nomor : 6/K.I/HKM.02.3/2020 tentang Langkah Strategis Mencegah Penyebaran Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan LAN, yang berisi terkait kegiatan Internal di lingkungan LAN maupun kegiatan pembinaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi nasional, inovasi, kajian dan pendidikan vokasi diatur kembali dan ditunda kegiatann yang menghadirkan orang luar dan menghadiri kegiatan luar seperti seminar *focus group discussion* atau laboratorium inovasi. Surat Edaran Kepala LAN nomor: 7/K.I/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona (Infeksi Covid-19) dalam Penyelenggaraaan Pelatihan, yang berisi untuk pelatihan yang belum dilaksanakan dapat dijadwalkan ulang dan

untuk pelatihan yang telah berjalan dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan perkembangan di lokus masing-masing dengan menambil langkah seperti mengubah pembelajaran klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) atau penugasan khusus selama masa pandemi Infeksi Corona Virus ranpa mengurangi kualitas dan tujuan pembelajaran. Serta Surat Edaran Kepala LAN nomor: 11/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Corona Virus Disease (COVID-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Teknis, Fungsional dan Sosial Kultural yang berisi tentang selama masa pandemic Covid-19, LAN menyarankan agar seluruh pimpinan Lembaga Penyelenggara Pelatihan mempertimbangkan perkembangan di lokus masing-masing dalam pelaksanaan pelatihan dan mengambil langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk efektifitas pembelajaran dan juga keselamatan peserta pelatihan. Dan melakukan perubahan strategi pembelajaran klasikal menjadi pembelajaran jarak jauh (*distance learning*).

Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara, pada pelatihan yang diselenggrakan ini berbeda dengan pelatihan TOC sebelumnya. Pelatihan TOC tahun 2019 ini menggabungkan model *e-Learning* dan klasikal. Sebagian besar proses pembelajarannya dalam program pelatihan ini menggunakan teknologi informasi. Pendekatan atau model *e-Learning* ini selain mengharuskan peserta belajar mandiri secara online juga menuntut peserta untuk tetap hadir di kelas untuk mengikuti pembelajaran dan pembimbingan secara tatap muka dengan tujuan untuk dapat melakukan penggalian dan mengkonfirmasi pemahaman yang telah diperoleh melalui pembelajaran mandiri. Namun dengan adanya

Surat Edaran Kepala LAN terkait penanganan untuk penyebaran virus covid-19, pelatihan yang *blanded* elearning menjadi *distance learning* yang dituntut peserta pelatihan bisa melakukan pelatihan dimana saja. Pelatihan yang akan diteliti ini adalah pelatihan TOC tahun 2020 tidak ada lagi klasikal.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh penerapan pelatihan *distance learning* terhadap produktivitas penyelenggara *training officer course* (TOC) serta tertarik melihat seberapa pengaruh pelatihan *distance learning* terhadap produktivitas penyelenggara melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap produktivitas penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) di Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN**

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah pokok permasalahannya adalah Apakah terdapat pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap produktivitas penyelenggara *Training Officer Course* di Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

Untuk menguji bagaimana pengaruh Penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap produktivitas penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) di Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN

b. Manfaat

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan Pelatihan *Distance Learning* terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC)
2. untuk menetapkan cara peningkatan produktivitas Pelatihan *distance learning* di Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bersifat *explanatory* dengan teknik *survey* dengan penyebaran kuesioner *online*. Peneliti melakukan pengambilan data langsung melalui penyebaran kuesioner yang dibuat dengan *google form* kemudian *link*-nya dibagikan kepada rekan-rekan di unit Pusbangkom Teknis dan social Kultural ASN LAN melalui kontak WhatsApp. Data sampel dikumpulkan sebanyak 43 responden. Tujuan akhir penelitian ini adalah melihat dan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel *pelatihan distance learning* (X) terhadap variabel Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) di Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN (Y).
2. Berdasarkan jabatan pegawai Pusbangkom TSK ASN produktivitas sebagian besar menduduki jabatan Fungsional sebanyak 23 (53%), dan untuk pelaksana sebesar 18 orang (48%), berdasarkan jenik kelamin, jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 55.8% atau sebanyak 24 orang dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki 19 orang (44%), berdasarkan usia mendominasi di usia 31-39 tahun sebanyak 18 orang (41.9%) sehingga untuk menjalankan pelatihan distance learning usia di angka tersebut lebih produktif, dan berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan S2 sebanyak 24 orang (55.8%) lebih banyak daripada kelompok pendidikan terakhir lainnya.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel bebas Pelatihan Distance Learning terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC) Pusbangkom Teknis dan Sosial Kultural ASN LAN, berdasarkan Hasil uji Signifikansi Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} = 0,729$ lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,301 maka dikatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif. Dan berdasarkan hasil uji t yang digunakan pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.818 > 2.019$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan 5%, terdapat cukup bukti bahwa variabel Pelatihan *Distance Learning* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Penyelenggara *Training Officer Course* (TOC).
4. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,729 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel pelatihan *distance learning* dan Produktivitas penyelenggara. Kemudian berdasarkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,520 hasil perhitungan statistic ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel pelatihan *distance learning* terhadap produktivitas penyelenggara sebesar 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% (100-52%) djelaskan oleh faktor-faktor/variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa temuan diantaranya:

1. Dalam pelatihan distance learning jaringan internet belum memadai sehingga jika pelatihan dilakukan secara bersamaan atau pararel tidak

- bisa berjalan dengan optimal karena jaringan yang kurang kuat sehingga sering mengalami *offline*.
2. Penyelenggara pelatihan lebih mengembangkan dirinya dengan cara penyelenggara tersebut harus dapat memahami aplikasi-aplikasi yang digunakan sehingga kemampuannya bertambah.
 3. Aplikasi zoom saat ini masih digunakan dengan mudah untuk melakukan pelatihan *distance learning*.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu unit Pusbangkom TSK ASN LAN, sedangkan objek penelitian yaitu penyelenggara pelatihan, jika melihat dari kedeputian penyelenggaraan kompetensi terdapat 3 unit penyelenggara pelatihan.

2. Keterbatasan waktu

Disamping faktor tempat penelitian, waktu juga meegang peran penting. Salah satunya yakni tertunda waktu pelaksanaan pengisian instrument angket yang diberikan kepada responden. Dan juga karena untuk wawancara responden, karena jadwal berkerja dirumah dan jadwal bekerja di kantor sering tidak sama dengan responden yang telah ditentukan. Meskipun demikian, peneliti bersyukur bawa penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

3. Kemampuan penulis

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasas masih mempunyai banyak kekurangan dalam penelitian ini, baik keterbatasan tenaga maupun berpikir penulis.

D. Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu :

1. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi menjadi kekuatan dalam mempercepat perubahan dalam metode pembelajaran pelatihan. Saat ini pelatihan dengan metode klasikal secara bertahap telah dilakukan dengan metode blended learning maupun full *e-learning* yang memungkinkan peserta dapat secara mandiri melakukan proses pembelajaran melalui unduh bahan ajar, melihat video, tayangan PPT online. Meskipun dalam implementasinya dibutuhkan perubahan pola pikir dan budaya belajar dari peserta pelatihan maupun tenaga pengajarnya. Di balik pandemi Covid-19 ini juga memacu Pusbangkom TSK ASN segera mengimplementasikan program Distance Learning (dalam artian full elearning). Salah pelatihan telah dilaksanakan dengan full elearning adalah pelatihan *Training Officer Course* (TOC). Dalam implikasi penelitian dikemukakan bahwa dalam pelatihan *distance learning* fasilitas dalam sarana belum memadai sehingga jika pelatihan dilakukan secara bersamaan atau pararel tidak bisa berjalan dengan optimal karena jaringan yang kurang kuat sehingga sering mengalami *offline*. Oleh karena itu untuk menunjang pelatihan yang lebih baik lagi kecepatan jaringan sudah stabil di 60 namun jika menggunakan komputer yang menggunakan *wifi* memang ada kendala

kecepatan, jika menggunakan komputer atau jaringan lan kecepatan stabil. Sehingga disarankan jika ada pelatihan yang berjalan sebaiknya menggunakan komputer yang jaringan internetnya menggunakan kabel lan (*local area network*). Produktivitas pegawai akan sulit ditingkatkan ketika pegawai tidak memperoleh fasilitas yang memadai di tempat kerja. Koneksi internet yang lambat atau komputer sering error dapat menyulitkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dalam memantau pelatihan atau jika ada pelatihan yang sedang berjalan. Untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara produktif jaringan internet harus memadai agar tidak terhambat pada saat penyelenggaraan pelatihan berlangsung atau berjalan.

2. Proses pembelajaran selama pelatihan distance learning terdapat kejemuhan dalam pembelajaran, berbeda dengan proses pembelajaran klasikal, maka jika peserta dirasakan jemu dengan pembelajaran, penyelenggara pelatihan harus dapat memposisikan diri dan mengambil alih proses pembelajaran dengan cara membuat kuis-kuis dan hadiah-hadiah dalam pembelajaran tersebut.
3. Kemampuan menggunakan aplikasi dalam pelatihan *distance learning* masih terdapat beberapa aplikasi yang harus dikembangkan untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih menarik.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel dan jumlah indicator yang dianggap penting pada setiap variabel yang akan digunakan. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan keakuratan data.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

A.Dale Timpe (1989), *Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia

Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, Malayu S. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Bumi aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan
Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Munir, (2012) Pembelajaran Jarak Jauh berbasis Teknologi Informasi dan
Komunikasi. Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rivai, Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana.
Bandung, Bumi Aksara

Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada
Cabang Makasar*. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar :
tidak diterbitkan

Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama.

Jakarta: Kencana Prenada Media Group
Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Bandung:
Alfabeta

Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Koantitatif*, Bandung: Alfabeta

Taliziduhu Ndaha (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Widodo (2015), *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Pustaka Pelajar

B. Peraturan

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 tahun 2019 tentang
Pelatihan Penyelenggara Pelatihan dan Keputusan Kepala LAN No.
357/K.I/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan
Penyelenggara Pelatihan.

Serta Surat Edaran Kepala LAN nomor: 11/K.1/HKM.02.3/2020 tentang

Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Corona Virus Disease
(COVID-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Teknis, Fungsional
dan Sosial Kultural

Surat Edaran Kepala LAN nomor: 7/K.I/HKM.02.3/2020 tentang

Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona (Infeksi
Covid-19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan,