

**PENGARUH *E-LEARNING* SEBAGAI MEDIA PELATIHAN TERHADAP  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II A TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**FERAMETA APRILIANTI**

**NIM : 14612117**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2021**

**PENGARUH *E-LEARNING* SEBAGAI MEDIA PELATIHAN TERHADAP  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II A TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : FERAMETA APRILIANTI  
NIM : 14612117**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *E-LEARNING* SEBAGAI MEDIA PELATIHAN TERHADAP  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II A TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Ferameta Aprilianti  
NIM : 14612117

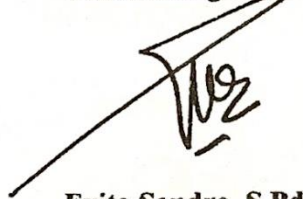
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Octojava Abriyoso, S.I.Kom., M.M.**  
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

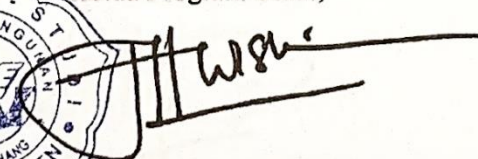
Pembimbing Kedua



**Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.**  
NIDN. 1029127202 / Lektor

Mengetahui  
Ketua Program Studi,



  
**Dwi Septi Harvani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *E-LEARNING* SEBAGAI MEDIA PELATIHAN TERHADAP  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II A TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Ferameta Aprilianti  
NIM : 14612117

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal xxxx Bulan xxx  
Tahun Dua Ribu Dua Satu dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M**  
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Sekretaris,



**Armansyah, S.E., M.M**  
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Anggota



**Risnawati, S.Sos., M.M.**  
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Agustus 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak. CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ferameta Aprilianti  
NIM : 14612117  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,53  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *E-learning* Sebagai Media Pelatihan  
terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di  
Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya ternyata membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 18 Juni 2021

Penyusun



**FERAMETA APRILIANTI**

**NIM : 14612117**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah subhanahu wa ta'ala yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya kepada kita

Al-hamdu lillahi rabbil ‘alamin

Segala puji-pujian dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan segala kekurangannya. Tak lupa pula saya mengucapkan syukur kepada Allah atas kehadiran orang-orang yang sangat berarti di hidup saya yang tiada henti nya memberikan dukungan dan semangat dari segi apapun, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

*Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi dan cintai*

### **Papa dan Mama Tercinta**

Sebagai tanda bakti, tanda sayang dan terima kasih saya yang tidak terhingga, saya mempersembahkan karya sederhana ini untuk kedua orang yang telah melahirkan dan membesarkan saya dengan semua kasih sayang dan kebahagiaannya. Tidak ada yang dapat membalas jasa mama dan papa terhadap saya namun dengan karya ini semoga dapat membuat mama dan papa lebih bangga dan membuka jalan saya untuk lebih membahagiakan mama dan papa lagi  
aamiin

### **Suamiku**

Untuk suamiku yang tersayang izinkan saya mempersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda terimakasih karena telah mendukung dan menemani saya dari awal kuliah sampai sekarang ini, alhamdulillah awal pertemuan kita dibangku kuliah ini berakhir bahagia dan keinginan untuk meraih gelar S1 bersama dapat terwujud

## **MOTTO**

*“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

- Al-Anfaal : 46

*“Tidaklah dunia ini dibandingkan dengan akhirat, melainkan seperti jari yang dicelupkan salah seorang di antara kalian ke dalam air laut lalu ditarik kembali. Lihatlah, seberapa banyak air yang melekat di jarinya itu”*

- Rasulullah SAW

*“Do something today that your future self will thank you for”*

- Sean Patrick Flanery

*“As long as you are happy never listen, do whatever you want, you will learn what is bad and what is good for you”*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala Tuhan yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*E-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia di Lembaga Pemsayrakatan Kelas II A Tanjungpinang” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan masukan yang membangun demi kebaikan bersama. Tak lupa dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang turut membantu dalam penyusunan dan penelitian skripsi penulis, yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utama, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.



5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.I., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan terhadap penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar dan baik.
7. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan terhadap penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar dan baik.
8. Seluruh dosen pengajar dan Staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang
9. Keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dalam segala hal
10. Suami yang sangat saya sayangi
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu.

Akhir kata penulis sangat berharap bahwasannya hasil penelitian penulis dapat berguna dan bermanfaat bagi setiap pembaca, akhir kata penulis ucapkan assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Tanjungpinang, 18 Juni 2021 (SCAN)

Penulis



**FERAMETA APRILIANTI**

**NIM 14612117**

## DAFTAR ISI

|  | <b>HAL</b>   |
|--|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                   |              |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>    |              |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b> |              |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b>              |              |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>             |              |
| <b>HALAMAN MOTTO</b>                   |              |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>            | <b>viii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>              | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>             | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>           | <b>xvii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                   | <b>xviii</b> |
| <b>ABSTRACT .....</b>                  | <b>xix</b>   |
| <br>                                   |              |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>         | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....       | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....              | 8            |
| 1.3 Batasan Masalah .....              | 8            |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....            | 8            |
| 1.5 Kegunaan Penelitian .....          | 9            |
| 1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....            | 9            |
| 1.5.2 Kegunaan Praktis .....           | 9            |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....        | 10           |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                        | <b>11</b> |
| 2.1 Tinjauan Teori .....                                    | 11        |
| 2.1.1 Manajemen .....                                       | 11        |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....                          | 11        |
| 2.1.1.2 Proses Manajemen .....                              | 11        |
| 2.1.2 Sumber Daya Manusia .....                             | 12        |
| 2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....                | 12        |
| 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                   | 13        |
| 2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....      | 13        |
| 2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....          | 13        |
| 2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....          | 15        |
| 2.1.4 Pelatihan .....                                       | 17        |
| 2.1.4.1 Pengertian Pelatihan .....                          | 17        |
| 2.1.4.2 Tujuan Pelatihan .....                              | 17        |
| 2.1.5 <i>E-Learning</i> .....                               | 19        |
| 2.1.5.1 Pengertian <i>E-Learning</i> .....                  | 19        |
| 2.1.5.2 Manfaat <i>E-Learning</i> .....                     | 19        |
| 2.1.5.3 Model Pembelajaran Berbasis <i>E-Learning</i> ..... | 20        |
| 2.1.5.4 Indikator <i>E-Learning</i> .....                   | 21        |
| 2.1.6 Kompetensi Sumber Daya Manusia .....                  | 22        |
| 2.1.6.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....     | 22        |
| 2.1.6.2 Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia .....  | 22        |
| 2.1.6.3 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia .....         | 24        |
| 2.1.6.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia .....      | 26        |
| 2.2 Kerangka Pemikiran .....                                | 27        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.3 Hipotesis.....  | 27        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                            | 28        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                | <b>31</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                                | 31        |
| 3.2 Jenis Data .....                                      | 31        |
| 3.2.1 Data Primer .....                                   | 31        |
| 3.2.2 Data Sekunder .....                                 | 31        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data .....                         | 32        |
| 3.4 Populasi dan Sampel.....                              | 32        |
| 3.4.1 Populasi .....                                      | 32        |
| 3.4.1 Sampel.....   | 33        |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel .....                   | 33        |
| 3.6 Teknik Pengolahan Data .....                          | 34        |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                            | 35        |
| 3.8 Uji Kualitas Data .....                               | 36        |
| 3.8.1 Uji Validitas .....                                 | 36        |
| 3.8.2 Uji Realibilitas .....                              | 36        |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik .....                               | 36        |
| 3.9.1 Uji Normalitas .....                                | 37        |
| 3.9.2 Uji Heterokedastisitas .....                        | 37        |
| 3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana .....              | 37        |
| 3.11 Uji Hipotesis .....                                  | 38        |
| 3.11.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) ..... | 38        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.11.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....   | 39        |
| <b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>40</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 40        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....   | 40        |
| 4.1.1.1 Latar Belakang Objek Penelitian .....  | 40        |
| 4.1.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Organisasi .....   | 41        |
| 4.1.1.3 Struktur Organisasi .....  | 42        |
| 4.1.2 Karakteristik Responden .....  | 43        |
| 4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                      | 43        |
| 4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....   | 44        |
| 4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....  | 45        |
| 4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>E-learning</i><br>Sebagai Media Pelatihan ..... | 45        |
| 4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi<br>Sumber Daya Manusia .....            | 49        |
| 4.1.4 Uji Kualitas Data .....  | 53        |
| 4.1.4.1. Uji Validitas .....   | 53        |
| 4.1.4.2. Uji Reliabilitas .....  | 55        |
| 4.1.5. Uji Asumsi Klasik .....   | 56        |
| 4.1.5.1 Uji Normalitas .....   | 56        |
| 4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas .....   | 58        |
| 4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana .....  | 59        |
| 4.1.7 Uji Hipotesis .....  | 61        |
| 4.1.7.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) .....                                       | 61        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....   | 62        |
| 4.2 Hasil Pembahasan .....  | 63        |
| 4.2.1 Pengaruh <i>E-learning</i> Sebagai Media Pelatihan terhadap<br>Kompetensi Sumber Daya Manusia ..... | 63        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>66</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 66        |
| 5.2 Saran .....   | 66        |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

| No  | Judul Tabel  | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1.  | Definisi Operasional Variabel .....  | 33      |
| 2.  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                  | 44      |
| 3.  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....                             | 45      |
| 4.  | Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>E-learning</i> Sebagai<br>Media Pelatihan ..... | 46      |
| 5.  | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sumber<br>Daya Manusia .....            | 50      |
| 6.  | Hasil Uji Validitas .....  | 54      |
| 7.  | Hasil Uji Reliabilitas .....   | 55      |
| 8.  | Hasil Uji One-Sample Kolmogrov Smirnov .....   | 56      |
| 9.  | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....  | 60      |
| 10. | Hasil Uji T .....  | 61      |
| 11. | Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 62      |

## DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar   | Halaman |
|----|--|---------|
| 1. | Kelulusan Peserta Diklat <i>E-learning</i> .....         | 4       |
| 2. | Kerangka Pemikiran .....                                 | 27      |
| 3. | Struktur Organisasi Lapas Kelas II A Tanjungpinang ..... | 42      |
| 4. | Hasil Uji Normalitas Histogram .....                     | 57      |
| 5. | Hasil Uji Normalitas P-Plot .....                        | 58      |
| 6. | Hasil Uji Heterokedastisitas .....                       | 59      |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

| No           | Judul Lampiran                           |
|--------------|--|
| Lampiran 1 : | Kuesioner                                |
| Lampiran 2 : | Tabulasi Data Responden Variabel X dan Y |
| Lampiran 3 : | Hasil Pengujian SPSS                     |
| Lampiran 4 : | Persentase Plagiat                       |
| Lampiran 5 : | Surat Pernyataan Selesai Penelitian      |
| Lampiran 6 : | Dokumentasi                              |

## ABSTRAK

### PENGARUH *E-LEARNING* SEBAGAI MEDIA PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A TANJUNGPINANG

Ferameta Aprilianti. 14612117. Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

[gabyferametha@gmail.com](mailto:gabyferametha@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *e-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 39 orang dengan teknik sampling jenuh. pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heterokedastisitas, lalu analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil analisis regresi linier sederhana didapati model regresi  $Y = 7,882 + 0,727X$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa *e-learning* sebagai media pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapati yaitu *e-learning* sebagai media pelatihan memiliki pengaruh sebesar 74,1 % terhadap kompetensi sumber daya manusia.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel *e-learning* sebagai media pelatihan berpengaruh terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia. Pelaksanaan pelatihan dengan media *e-learning* di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang sudah sangat baik, hal ini terbukti dengan pengaruhnya terhadap kompetensi sumber daya manusia sebesar 74,1 %. Ada baiknya bagi kementerian Hukum dan HAM kedepannya dapat mempertahankan dan meningkatkan pencapaian ini.

Kata Kunci : *e-learning*, Pelatihan, Kompetensi

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M  
Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF E-LEARNING AS A TRAINING MEDIUM ON HUMAN RESOURCE COMPETENCY AT THE CLASS II A CORRECTIONAL INSTITUTION IN TANJUNGPINANG

*Ferameta Aprilianti. 14612117. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang. [gabyferametha@gmail.com](mailto:gabyferametha@gmail.com)*

*This research aims to find out the effect of e-learning as a training medium on human resource competency at the class II A correctional institution in Tanjungpinang. The type of study using quantitative approach. The research population amounted to 39 people, the sampling techniques using saturated sampling techniques, the data quality test using validity and reliability tests, data analysis techniques using classic assumption test which is normality test and heteroscedasticity test, and then simple linear regression analysis, hypothesis test, t test and coefficient of determination test.*

*The regression model from the results of simple linear regression analysis test is  $Y = 7,882 + 0,727X$ . T test results indicate that e-learning as a training medium affects human resource competency. The result from coefficient of determination test indicate that e-learning as a training medium affects human resource competency by 74,1 %.*

*The conclusion of this research is e-learning as a training medium affects human resource competency. The implementation of training with e-learning media at the class II A correctional institution in Tanjungpinang has been very good, this is proven by its affect on human resource competency by 74,1 %. Hopefully The Ministry of Law and Human Rights can further maintain and improve the achievement.*

*Key words: E-learning, Training, Competency*

*Instructor Supervisor 1*

*: Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M*

*Instructor Supervisor 2*

*: Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas suatu instansi maupun perusahaan sangat bergantung pada mutu sumber daya manusianya. Mempekerjakan sumber daya manusia yang kompeten dan berkemampuan adalah keharusan bagi suatu instansi maupun perusahaan. Tanpa adanya bantuan sumber daya manusia, instansi maupun perusahaan akan kesulitan untuk beroperasi sebagaimana mestinya walaupun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkompotensi dirasa semakin perlu untuk menghadapi tantangan ekonomi yang bergerak cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan yang berkesinambungan terhadap kualitas dan kuantitas stok ilmu pengetahuan sumber daya manusianya yang salah satunya adalah melalui pelatihan (Kaswan, 2016).

Menurut Kaswan (2016), pelatihan adalah upaya untuk menambah ilmu pengetahuan maupun keterampilan pegawai. Pelatihan termasuk juga perubahan sikap agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Program pelatihan yang dilakukan oleh suatu instansi maupun perusahaan haruslah sesuai dengan standar kompetensi kerja yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan instansi maupun perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan pekerjaannya untuk melayani masyarakat, Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN, dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya demi memberikan pelayanan yang terbaik dan menjalankan tugas

dan jabatan secara profesional. Dikatakan hampir semua ahli manajemen sumber daya manusia memiliki pendapat yang sama bahwa kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kompetensinya. Menurut Aruan (Zubaidi *et al.*, 2019) kompetensi aparatur sipil negara yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap serta perilaku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan instansi maupun perusahaan. Kesuksesan sebuah instansi atau perusahaan untuk melaksanakan visi dan misinya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya disetiap level manajemen perusahaan baik level atas maupun dibawah.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara (pasal 70) dikatakan : (1). Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. (2). Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pelatihan ASN atau sering juga disebut pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat adalah kegiatan belajar mengajar guna peningkatan kualitas ASN.

Merangkum jurnal dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau BPSDM Kementerian Hukum dan HAM, jumlah ASN Kementerian Hukum dan HAM kurang lebih berkisar 44.123 orang yang berada di 33 kantor wilayah. Dimana, belum seluruhnya memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat. Artikel BPSDM menyebutkan bahwa sejak bulan januari tahun 2014, ASN dengan jabatan fungsioal umum sebanyak 34.129 orang dan pejabat eselon IV sebanyak 2.157 orang, sedangkan penganggaran untuk pelaksanaan diklat hanya

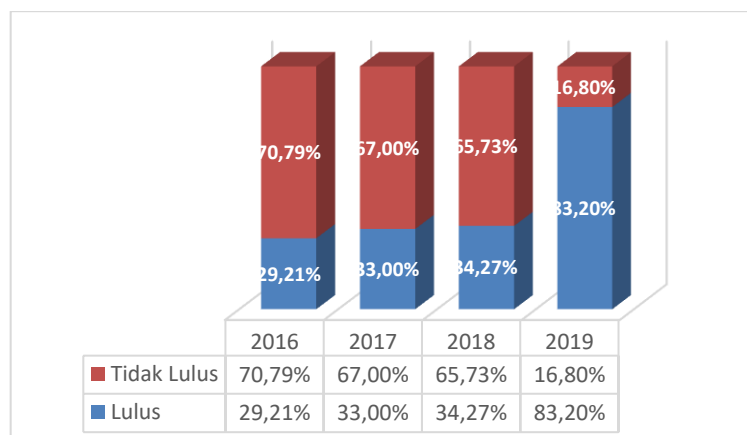
dapat mengikut sertakan sebanyak 1700 ASN per tahun (tahun 2011 meluluskan 1370 ASN, tahun 2012 meluluskan 2163 ASN dan tahun 2013 meluluskan 1816 ASN). Sehingga dengan latar belakang tersebut dipergunakanlah pelatihan dengan media *e-learning* sebagai alternatif metode pembelajaran.

Menurut Batubara (2017) *e-learning* adalah gabungan dari kata *electronic learning* yang memiliki arti proses belajar mengajar yang memanfaatkan perangkat elektronik. Kegiatan *e-learning* dilakukan dengan perangkat berbasis web, dimana semua bahan pembelajaran dan kuis dapat diakses melalui situs web dimana saja dan kapan saja. Media *e-learning* dianggap sangat efisien dalam pelaksanaan pelatihan, karena dapat mencakup banyak peserta didik dengan biaya yang terjangkau serta jam belajar yang fleksibel ditambah lagi dengan adanya pandemi *covid-19* sangat tidak memungkinkan untuk diadakannya pelatihan dengan metode klasikal.

Penyelenggaraan pelatihan melalui media *e-learning* di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, berdasar pada Permenkumham Nomor 10 Tahun 2017 tentang Diklat dengan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang melalui BPSDM merupakan satu dari sekian banyak Unit Pelaksana Teknis Kementerian Hukum dan HAM yang telah melaksanakan pelatihan dengan media *e-learning* ini kepada sumber daya manusianya selama kurang lebih 3 tahun terakhir, dari jabatan fungsional umum hingga jabatan fungsional teknis. Pelatihan yang diberikan pun berbeda untuk setiap jabatan dan golongan yang diemban, dengan

tujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sesuai jabatan atau tugas yang akan dijalankan.

**Gambar 1.1**  
**Kelulusan Peserta Diklat E-learning**



Sumber : Hasil Penelitian Balitbang Hukum dan HAM, 2019

Dapat dilihat, kelulusan peserta yang mengikuti pelatihan dengan media *e-learning* terus bertambah tahun ke tahunnya. Dapat diketahui pula kelonjakan jumlah kelulusan yang signifikan pada tahun 2019 adalah disebabkan naiknya jumlah peserta yang cukup banyak yaitu ASN penerimaan tahun 2017, yang pertama kali diberikan pelatihan dengan media *e-learning* pada tahun 2019, sehingga kelonjakan jumlah kelulusan pada tahun 2019 naik cukup tinggi. Pelatihan *e-learning* dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM dilaksanakan perangkatan atau pergelombang, dalam artian tidak semua pegawai dengan jabatan dan angkatan yang sama menerima surat panggilan pelatihan secara bersamaan, namun dibagi per angkatan atau pergelombang sehingga jika terdapat judul pelatihan baru butuh waktu sekitar kurang lebih 1-2 bulan untuk terealisasi pada semua pegawai dengan kualifikasi yang sama.

Pada Unit Pelaksana Teknis Lapas Tanjungpinang, beberapa judul pelatihan telah dilewati dengan baik oleh para pegawainya, diantaranya pelatihan mengenai reformasi birokrasi, administrasi perkantoran modern tingkat dasar, petugas pengamanan tingkat dasar dan pemeriksa pelanggaran tata tertib bagi petugas masyarakat. Pada pelatihan dengan judul reformasi birokrasi dan pelatihan administrasi perkantoran modern tingkat dasar, materi pelatihan yang diberikan berupa modul power point, materi pdf dan tayangan video, pada pelatihan ini peserta akan diberikan judul materi yang berbeda setiap harinya beserta forum diskusi untuk membahas materi yang diberikan bersama para peserta lainnya dan juga pemateri, serta ujian online per judul materi yang diberikan dengan batas waktu 1 jam dan 2 kali kesempatan, lalu diakhir pelatihan akan diumumkan kelulusan peserta pelatihan, jika nilai tidak mencapai kualifikasi kelulusan maka peserta akan dipanggil lagi untuk melakukan remedial.

Pada pelatihan petugas pengamanan tingkat dasar, materi yang diberikan juga berupa modul power point, materi pdf dan tayangan video, pemateri yang diberikan juga akan disediakan forum diskusi setiap harinya, lalu diakhir pelatihan terdapat ujian praktek mengenai materi yang telah dipelajari yang akan dinilai langsung oleh mentor yaitu pejabat yang ditunjuk dengan format penilaian yang disediakan oleh penyelenggara *e-learning*, kemudian berkas penilaian tersebut di upload dan terdapat juga ujian online dengan waktu 1 jam dengan 2 kali percobaan, serta pengumuman kelulusan peserta. Pelatihan selanjutnya yaitu pelatihan dengan judul pemeriksa pelanggaran tata tertib bagi petugas masyarakat. Pelaksanaan pelatihan hampir sama dengan pelatihan petugas



pengamanan tingkat dasar, yang berbeda hanya pada materi yang diberikan dan disetiap pelatihan akan terdapat survei yang wajib diisi mengenai pelaksanaan pelatihan yang dilakukan, serta disetiap pengunduhan materi, diskusi, serta ujian yang dilakukan akan terdapat tanda centang, yang menandakan hal-hal tersebut wajib untuk dilakukan jika ingin

lulus pelatihan dengan nilai yang memuaskan.

Wawancara singkat kepada para peserta mengenai pelatihan dengan media *e-learning* menuai respon yang beragam diantaranya oleh saudara RA, beliau mengatakan pada pelatihan dengan judul reformasi birokrasi dan pelatihan administrasi perkantoran modern tingkat dasar, materi *e-learning* yang diberikan sangat bermanfaat dan materi dapat dipahami dengan baik, kekurangannya adalah metode pelatihan *e-learning* membuat para peserta tidak leluasa untuk bertanya kepada sang pemateri. Pada pelatihan petugas pengamanan tingkat dasar dan pelatihan pemeriksa pelanggaran tata tertib bagi petugas masyarakatan menurut saudara RA, materi yang disampaikan sangat bermanfaat dimana ilmu tersebut dapat langsung terealisasikan oleh para petugas masyarakatan karena bersinggungan dengan SOP pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, serta sebagai bekal mengenai pembuatan laporan BAP yang benar. Kekurangan dalam pelatihan ini adalah kuota internet ditanggung sendiri oleh peserta serta penyampaian materi dengan modul terkadang membosankan, sebaiknya materi diperbanyak melalui tayangan video.

Menurut saudara NN, pada pelatihan dengan judul reformasi birokrasi dan pelatihan administrasi perkantoran modern tingkat dasar, materi yang disampaikan

mudah dipahami, penyampaian keluhan dan komentar mengenai pelatihan ditanggapi dengan baik, sedangkan kekurangannya menurut saudara NN terdapat pada forum diskusi yang biasanya dibuka pada pagi hari di jam dinas kerja dengan batas waktu 2 jam, sehingga membuat peserta terkadang lupa untuk mengikuti diskusi padahal penilaian diskusi berpengaruh cukup besar dalam kelulusan pelatihan, juga menurut saudara NN tidak ada penanda bahwa tanggapan atau jawaban dari diskusi yang diunggah telah dibaca oleh sang pemateri karena peserta yang mengikuti pelatihan dapat mencapai ratusan orang yang terdiri dari sekian banyak UPT di Indonesia. Dalam pelatihan petugas pengamanan tingkat dasar dan pelatihan pemeriksa pelanggaran tata tertib bagi petugas masyarakatan saudara NN berpendapat bahwa materi yang diberikan tersampaikan dengan baik dimana peserta tidak hanya mempelajari teori namun juga dapat langsung mempraktekkan materi tersebut dengan bimbingan mentor, sedangkan kekurangan dalam pelatihan ini tidak ada.

Wawancara terakhir dengan saudara IN dalam pelatihan dengan judul reformasi birokrasi dan pelatihan administrasi perkantoran modern tingkat dasar menurut beliau materi yang diberikan tidak sulit dipahami dan mudah dicerna serta soal-soal yang keluar dalam ujian sesuai dengan modul yang diberikan, sedangkan kekurangan pelatihan ini menurut saudara IN adalah kurangnya penjelasan lebih lanjut mengenai pengimplementasian materi karena tidak bertatap muka langsung dengan sang pemateri serta diskusi kurang mendapat timbal balik. Sedangkan pada pelatihan petugas pengamanan tingkat dasar dan pelatihan pemeriksa pelanggaran tata tertib bagi petugas masyarakatan, menurut

saudara IN kelebihan pelatihan ini adalah materi yang diberikan sangat bermanfaat sehingga peserta lebih memahami SOP pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sedangkan kekurangan dalam pelatihan ini menurut saudara IN tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dengan media *e-learning* ini, menuai respon yang beragam namun belum mencapai kesimpulan mengenai pelaksanaan pelatihan dengan media ini secara keseluruhan. Maka dengan didasari fenomena ini, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh *E-learning* Sebagai Media Pelatihan Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lembaga Pemsayarakatan Kelas II A Tanjungpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan berdasar pada paparan latar belakang diatas maka ditentukan rumusan masalahnya yaitu seberapa besar pengaruh *e-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia di Lapas Kelas II A Tanjungpinang?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel yang digunakan terkhusus pada petugas Pemsayarakatan Kelas II A Tanjungpinang golongan (II/a), penerimaan tahun 2017, sebanyak 39 orang, yang telah mendapatkan pelatihan melalui media *e-learning* dengan judul yang sama.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh *e-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia di Lapas Kelas II A Tanjungpinang.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terbagi atas manfaat ilmiah dan praktis, dengan uraian sebagai berikut :

##### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Kegunaan Ilmiah yaitu sebaga tambahan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

##### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Semoga dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman yang akan bermanfaat kedepannya, serta dapat menjadi sarana pengimplementasian ilmu yang telah didapat selama menjalani pembelajaran di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

###### **2. Bagi Instansi**

Semoga hasil penelitian ini dapat di manfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan bagi instansi dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungannya

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Diharapkan dapat menjadi bahan referensi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

(STIE) Pembangunan Tanjungpinang khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dijelaskan mengenai metode penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian serta definisi operasional variabel dan metode analisa data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan hasil penelitian mengenai objek penelitian, hasil uraian dari kuesioner serta pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Dijelaskan mengenai kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang telah dibuat beserta saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berawal dari kata *management* atau *to manage* yang secara berarti mengelola. Menurut Follet (Wahjono et al., 2019), Manajemen adalah seni melakukan pekerjaan melalui orang lain. Wahjono et al. (2019) menuturkan, manajemen merupakan gabungan ilmu dan seni yaitu sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pimpinan serta pengendalian atas penggunaan sumber daya organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

###### **2.1.1.2 Proses Manajemen**

Wahjono et al. (2019) mengemukakan, manajemen terdiri dari empat fungsi pokok manajer antara lain :

1. Merencanakan (*planning*), merencanakan berarti manajer memikirkan dengan seksama terlebih dahulu sasaran dan tindakan berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika yang mengarah kepada tujuan organisasi.

2. Mengorganisasi (*organizing*), mengorganisasi yaitu suatu proses untuk mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya di antara anggota organisasi, sehingga mencapai sasaran organisasi.
3. Memimpin (*actuating, leading*), memimpin berarti mengarahkan, memengaruhi, serta memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang penting sesuai dengan langkah *planning* dan *organizing*.
4. Mengendalikan (*controlling*), mengendalikan adalah untuk memastikan bahwa kegiatan yang terjadi sesuai dengan yang rencana.

## **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengetian Sumber Daya Manusia**

Alamsyah *et al.* (2014) menuturkan, sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia sebagai alat penggerak suatu perusahaan atau instansi yang memberikan bantuan terbaik untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan serta untuk mendapatkan kepuasan tersendiri terhadap individu tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Susan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah



suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2015).

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (Susan, 2019) mengemukakan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengetahuan dan kesenian yang berfungsi untuk mengelola keterkaitan serta fungsi sumber daya manusia agar dapat lebih efektif demi tercapainya visi dan misi organisasi, pegawai dan juga masyarakat.

MSDM yaitu kegiatan berupa pengevaluasian terhadap kebutuhan serta pengoptimalan penggunaan sumber daya manusia dengan memberikan tunjangan serta penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan maupun organisasi (Widodo, 2015).

#### **2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia oleh Hasibuan (Susan, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Yaitu kegiatan penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses mengorganisasikan setiap tenaga kerja dengan menentukan pembagian, hubungan, wewenang, integrasi, dan koordinasi kerja didalam organisasi.

## 3. Pengarahan

Yaitu proses untuk memberikan pengarahan kepada setiap tenaga kerja, agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya visi dan misi organisasi.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan proses mengendalikan setiap tenaga kerja untuk mematuhi aturan-aturan organisasi sehingga bila terjadi penyimpangan, maka akan diadakannya perbaikan dan pengoreksian.

## 5. Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan menarik, menyeleksi, menempatkan, pengorientasian serta induksi guna mempekerjakan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan organisasi.

## 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, teoritis, konseptual serta etika sumber daya manusia dengan diklat

## 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan proses memberikan imbalan secara langsung maupun tidak, yang berbentuk uang ataupun benda terhadap pegawai sebagai tanda balas jasa.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan proses menyatukan kebutuhan organisasi dan pegawai agar terbentuknya kerja sama yang menguntungkan untuk kedua belah pihak.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan proses dalam pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, serta kesetiaan pegawai untuk bekerja hingga pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci terpenting demi terwujudnya visi dan misi organisasi. Tanpa adanya disiplin yang diterapkan, organisasi akan sulit untuk berjalan dengan baik.

#### 11. Pemberhentian

Yaitu kegiatan pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dalam perusahaan atau organisasi yang dikarenakan sebab-sebab tertentu.

### **2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi (Widodo, 2015) :

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial

adalah tujuan yang diserahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.

2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi

adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus mencakup perencanaan sumber daya manusia, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian dan penempatan nya serta kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian.

3. Tujuan yang berorientasi pada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia

adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi baik, tidak berlebihan dari pada semestinya.

#### 4. Tujuan yang berorientasi pada kepentingan individu

adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbanganya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

### **2.1.4 Pelatihan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik (Priansa, 2016).

#### **2.1.4.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Sikula (Priansa, 2016) tujuan pelatihan adalah :

##### 1. Produktivitas

Pelatihan dapat menambah ilmu pengetahuan, keterampilan, serta memperbaiki sikap dan tingkah laku.

2. Kualitas

Dengan pelaksanaan pelatihan selain mengoreksi kualitas sumber daya

manusia, juga dapat meminimalisir adanya kesalahan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan.

3. Perencanaan tenaga kerja

Pelatihan membantu pegawai untuk menempati kekosongan jabatan yang ada didalam perusahaan.

4. Moral

Dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan dapat terjadi peningkatan prestasi pegawai sehingga dapat meningkatkan gaji atau tunjangan yang pantas ia dapatkan.

5. Kompensasi tidak langsung

Dengan memberikan para pegawai pelatihan, secara tidak langsung perusahaan memberikan kesempatan untuk lebih mengembangkan kompetensi dirinya.

6. Keselamatan dan kesehatan

Dengan memberikan para pegawai pelatihan, merupakan salah satu cara untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja didalam organisasi untuk terciptanya suasana kerja yang lebih baik

#### 7. Pencegahan kadaluarsa

Dengan pelatihan dapat meningkatkan kreatifitas pegawai agar dapat terus berkembang serta dan tidak tertelan oleh zaman.

#### 8. Perkembangan pribadi

Dengan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan *skill* sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

### **2.1.5 E-learning**

#### **2.1.5.1 Pengertian E-Learning**

*E-learning* adalah gabungan kata *electronic learning* yang memiliki arti kegiatan belajar mengajar melalui elektronik (Batubara, 2018). Sedangkan menurut Yadzi (Batubara, 2018), *e-learning* merupakan proses belajar dan mengajar yang memanfaatkan elektronik sebagai penyampaian bahan ajar, penginteraksian serta kegiatan membimbing. Menurut Surjono (Permatasari & Hardiyana, 2018), pengimplementasian *e-learning* saat ini cukup beragam namun didasari dengan prinsip yang sama yaitu pendistribusian proses belajar dan mengajar dengan bantuan internet.

#### **2.1.5.2 Manfaat E-Learning**

Menurut Darmawan (Batubara, 2018), manfaat penerapan *e-learning* anatara lain sebagai berikut :

##### 1. Peserta Didik

- a. Memberikan proses belajar mengajar yang terprogram diluar kelas.
  - b. Meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan komunikasi kepada orang lain melalui perangkat internet.
  - c. Memberikan kesempatan menuntut ilmu bagi siswa yang berhalangan untuk ke sekolah namun tetap ingin melanjutkan pendidikan karena dapat menjangkau daerah terpencil maupun luar negeri.
2. Pendidik
- a. Memberikan kemudahan bagi pengajar untuk selalu *update* materi pembelajaran.
  - b. Membantu pengajar dalam memantau kegiatan siswa, baik dalam pengerjaan soal maupun dalam pemeriksaan hasil ujian.
3. Budaya Belajar
- a. Menyediakan kesempatan bagi siswa agar dapat unggul atas keinginannya sendiri melalui komunikasi dengan internet.
  - b. Memperkuat rasa demokratis karena dengan *e-learning* tidak memperlihatkan status yang ada pada diri seseorang.
  - c. Meningkatkan kebiasaan belajar yang mandiri dengan fasilitas konten belajar yang lengkap dan memadai.

#### **2.1.5.3 Model Pembelajaran berbasis *E-Learning***

Menurut Kemenristek Dikti (Batubara, 2018) model pembelajaran *e-learning*, yaitu :



1. *Web Enhanced E-Learning*

Yaitu proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas namun ditambah dengan internet yang menjadi sumber pembelajaran pendukung. Yang mana dapat berbentuk sistem manajemen pembelajaran, *website*, *blog*, dan media sosial sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar di kelas.

2. *Blenden or Hybrid learning*

Model proses belajar mengajar ini menggabungkan pembelajaran online

dan kelas yang mana sebagian materi disampaikan melalui internet dan yang lainnya melalui pembelajaran langsung. Dengan tujuan keterbatasan dalam pengajaran di kelas teratasi dengan bantuan *e-learning*.

3. *Fully Online*

Yaitu kegiatan belajar mengajar yang *full* dilakukan dengan *e-learning*. Model ini biasa disebut dengan *web based learning* atau *distance learning*. Dimana seluruh materi sampai dengan ujian dilaksanakan dengan *e-learning*.

#### **2.1.5.4 Indikator E-Learning**

Menurut Permatasari & Hardiyan (2018), indikator *e-learning* terdiri dari :

1. *E-Learning* berkaitan dengan jaringan elektronik yang memungkinkan informasi dan instruksi disampaikan.
2. *E-Learning* disampaikan pada *learner* menggunakan komputer dengan teknologi internet.

3. Solusi pembelajaran yang melebihi pelatihan tradisional termasuk penyampaian informasi dan alat untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut kamal *et al.* (2016), indikator *e-training* terdiri dari :

1. Pelatih menggunakan *platform* interaktif kepada peserta
2. Pelatih menggunakan aplikasi elektronik visual
3. Pelatih menggunakan simulasi aplikasi elektronik
4. Pelatih menggunakan permainan elektronik
5. Pelatih menggunakan aplikasi virtual
6. Pelatih menggunakan percakapan elektronik
7. Pelatih menggunakan *brainstorming* elektronik
8. Pelatih menggunakan pendekatan koordinasi elektronik

## **2.1.6 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **2.1.6.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Kartika & Sugiharto (2014), kompetensi merupakan ciri-ciri yang dapat dilihat dari suatu individu yang meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial serta ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Kartika & Sugiharto (2014) kompetensi dibedakan menjadi *visible*, yaitu berupa pengetahuan dan keahlian serta *invisible* atau kompetensi tersembunyi yaitu konsep diri, sifat dan motif yang dikategorikkan dalam variabel sikap.

### **2.1.6.2 Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Zwell (Mujiatun, 2015), faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang antara lain :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan akan diri sendiri ataupun orang lain akan memengaruhi perilaku seseorang tersebut. Tanpa keyakinan diri akan sulit untuk menemukan cara baru dalam mengerjakan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memiliki peran yang penting dalam kompetensi. Pengembangan keterampilan tentunya akan berdampak besar bagi tercapainya tujuan organisasi.

3. Pengalaman

Orang yang belum pernah berkecimpung dalam organisasi, maka akan sulit untuk mengembangkan kemampuan organisasionalnya.

4. Karakteristik Kepribadian

Untuk membentuk kepribadian dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karena setiap individu dapat merespon serta berinteraksi dengan keadaan di lingkungan ia berada.

5. Motivasi

Dengan mengapresiasi hasil pekerjaan karyawan serta memberikan *credit* atau penghargaan secara individual dapat berpengaruh positif kepada motivasi pegawai.

6. Isu emosional

Bersikap emosional dapat juga menghalang kompetensi seseorang seperti takut berbuat salah, tidak percaya diri, merasa tidak cocok dan lain-lain dapat membatasi motivasi dan kreativitas.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Cukup sulit untuk mengoreksi dari semua intervensi yang diwujudkan oleh perusahaan. Faktor seperti pengalamanlah yang sangat memengaruhi kemampuan intelektual seseorang.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan berikut :

- a. Kegiatan rekrutmen dan seleksi pegawai yaitu memilih diantara para pelamar kerja untuk masuk ke organisasi.
- b. Sistem penghargaan yaitu bagaimana organisasi menghargai kompetensi yang dimiliki pegawainya.
- c. Kegiatan pengambilan keputusan untuk memberdayakan, menginisiasi dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi.

### **2.1.6.3 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia Menurut Ruky dalam (Mujiatun, 2015), yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping, mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk

menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa

saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

#### **2.1.6.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Aruan (Zubaidi *et al.*, 2019). Kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah memiliki indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan sangat memengaruhi penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

## 2. Keterampilan

Keterampilan merupakan perilaku yang berkaitan dengan tugas, yang dapat dikuasai dengan proses belajar yang bisa ditingkatkan lagi dengan latihan

dan bantuan orang lain

## 3. Sikap dan perilaku

Sikap dibentuk dari gabungan pengalaman, kondisi sosial dan lingkungan sekitar serta kepribadian dan juga sikap yang ditunjukkan dengan perilaku.

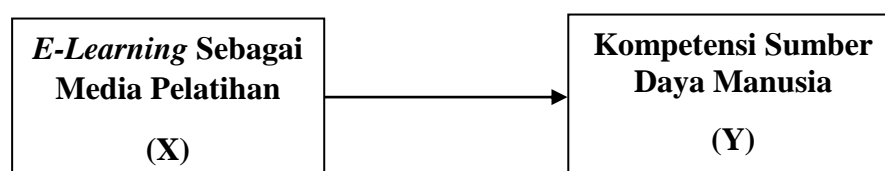
Menurut Tandelilin ( Kartika & Sugiharto, 2014), Indikator Kompetensi

sumber daya manusia terdiri dari 4 variabel, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*Skill*)
3. Kemampuan (*Ability*)
4. Sikap (*Attitude*)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Pengolahan Data, 2021

Keterangan : *E-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dibuatlah hipotesis penelitian berikut ini :

H1 : *E-learning* sebagai media pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan acuan dan referensi dari penelitian yang penulis buat, penulis menggunakan beberapa perbandingan dari peneliti terdahulu yang sedikit banyak berkaitan dengan judul penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Permatasari & Hardiyan (2018) dengan judul “Pengaruh *E-Learning* Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang”. Studi ini memiliki tujuan-untuk mencari tahu apakah peningkatan-kinerja didalam proses-pelatihan dan-pengembangan dapat dilakukan dengan metode *e-learning* di bank BCA. Penelitian ini



menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif serta penyebaran kuesioner kepada para responden pegawai bank BCA KCU Tangerang. Hasil analisa membuktikan bahwa pelatihan dengan media *e-learning* di BCA KCU Tangerang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BCA KCU Tangerang dengan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $2,764 > 1,695$ ).

2. Penelitian oleh Nurhajati (2018) berjudul “Peningkatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur Melalui diklat Berbasis *E-learning*”. Studi ini memiliki tujuan untuk mencari tahu bagaimana Peningkatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur Melalui diklat Berbasis *E-learning*. Metode penelitian dalam studi ini adalah deskriptif yang menggunakan data sekunder dari berbagai studi literatur. Didapati *e-learning* yang dilakukan BKKBN pada tahun 2012 memiliki berbagai kelemahan, baik secara konteks, input, maupun prosesnya. Pengembangan *e-learning* dimasa mendatang harus mengakomodir kebutuhan belajar PKB, baik segi kompetensi, sarana prasarana, SDM pengelolanya, maupun *reward*-nya sehingga PKB dapat mempelajari materi secara mandiri. Saat kemandirian belajar meningkat, hasil belajar akan meningkat pula, sehingga kompetensi PKB dapat memenuhi standar.
3. Penelitian oleh Abdulmajid, Pramuntadi, Riyanto & Rochmah (2017) berjudul “Penerapan *E-learning* Sebagai Pendukung *Adaptive learning* dan peningkatan Kompetensi Siswa SMK di Kabupaten Bantul”. Tujuan studi ini adalah untuk mencari tahu bagaimana Penerapan *E-learning* Sebagai Pendukung *Adaptive learning* dan peningkatan Kompetensi Siswa SMK di

Kabupaten Bantul. Metode penelitian kualitatif jenis studi kasus. Pengumpulan data adalah melalui observasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Teknik analisis data adalah model interaktif Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi siswa dapat meningkat melalui *e-learning*, fitur yang banyak disuguhkan oleh *e-learning* dapat dimanfaatkan oleh siswa untuk belajar secara mandiri atau kolaborasi dan karakteristik serta fungsi yang berbeda pada *edmodo* dan *moodle* menjadikan guru dapat memilih salah satu atau bahkan keduanya sebagai media pembelajaran online untuk mendukung *adaptive learning* siswa SMK.

4. Penelitian oleh Amara & Atia (2016) berjudul “*E-Training and Its Role In Human Resources Development*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi *e-training* sebagai konsep baru dalam pengembangan sumber daya manusia dari segi kemajuan ilmu pengetahuan dan pentingnya teknologi informasi di bidang pelatihan. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan analitis, melalui referensi dan penelitian yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan *e-training* merupakan sebuah isu yang penting dalam rehabilitasi dan pelatihan sumber daya manusia, ini adalah cara yang lebih fleksibel dan tepat tanpa adanya beban tambahan. Pelatihan melalui media internet dan alat komunikasi modern memberikan kesempatan yang baik bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan dengan biaya yang lebih murah dan tepat untuk mencapai tujuan lembaga
5. Penelitian oleh Czarnecka & Daroczi (2017) dengan judul “*E-learning As A Method Of Employees’ Development And Training*”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengenalkan *e-learning* sebagai metode modern dalam meningkatkan profesi. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dan analitis serta melalui referensi-referensi yang berhubungan serta respon dari responden-responden. Hasil penelitian menunjukkan *e-learning* memiliki akses mudah ke sistem pembelajaran individu yang membawa keuntungan khusus bagi kelompok sosial seperti : penyandang cacat, pekerja dan warga desa.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Metode ini adalah sebagai metode ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, sistematis dan dapat diulang. Metode ini disebut metode konfirmatif, dikarenakan cocok sebagai pembuktian.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Yusi & Idris (2020) mengemukakan, data primer merupakan data yang didapatkan dan dikelola secara mandiri oleh instansi atau perusahaan langsung dari objeknya. Data-primer yang penulis kumpulkan bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang, golongan (II/a) penerimaan tahun 2017 yang berjumlah 39 orang dengan judul pengaruh *e-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia. Dimana data ini merupakan data asli yang dapat di pertanggung jawabkan oleh penulis.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Yusi & Idris (2020) menuturkan, data sekunder adalah sebuah data yang sudah terlebih dahulu diolah oleh orang lain, umumnya adalah dengan bentuk

publikasi. Dalam penelitian ini data sekunder dikumpulkan melalui studi perpustakaan serta jurnal yang berhubungan dengan judul penelitian penulis.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Studi Pustaka**

Studi pustaka yaitu kegiatan mengumpulkan data sekunder guna mendapatkan tambahan pengetahuan serta sebagai bahan acuan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan membaca buku para ahli, buku skripsi serta jurnal baik online maupun offline yang berkaitan dengan penelitian.

#### **3.3.2 Kuesioner**

Kuesioner yaitu sederet pernyataan ataupun pertanyaan yang bersifat tertulis kepada para responden. Kuesioner dianggap efisien jika penulis mengenal baik variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Adapun pengukurannya digunakan skala likert.

### **3.4 Populasi dan Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Sugiyono (2018) mengemukakan, populasi adalah setiap subyek yang akan diuji. Populasi yang diambil pada penelitian penulis adalah petugas Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang, golongan (II/a) penerimaan tahun 2017 yang berkisar 39 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) mengatakan, Sampel merupakan sebagian dari ciri-ciri tertentu yang ada pada populasi. Di penelitian ini teknik sampel yang dipakai merupakan sampling jenuh, karena populasi yang diambil cenderung kecil. Menurut Sugiyono (2018) sample jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua populasi diambil sebagai sampel. Sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tanjungpinang, golongan (II/a) penerimaan tahun 2017 yang berjumlah 39 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2018) mengemukakan jenis variabel terdiri dari dua bentuk yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi dan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel independen yang penulis angkat adalah pelatihan dengan metode *e-learning* (X), sedangkan variabel dependennya adalah kompetensi sumber daya manusia (Y).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel                                  | Definisi  | Indikator   | Butir<br>Pertanyaan  | Skala        |
|----|---|---|---|----------------------|--------------|
| 1  | <i>E-learning</i> sebagai media pelatihan | <i>E-learning</i> merupakan suatu sistem pembelajaran dengan menggunakan media elektronik untuk melaksanakan proses | 1. Jaringan elektronik yang memungkinkan informasi dan intruksi disampaikan<br>2. <i>E-learning</i> | 1,2,3,4<br><br>5,6,7 | Skala likert |

|   |                                |  |  |                                  |              |
|---|--------------------------------|--|--|----------------------------------|--------------|
|   |                                | belajar dan mengajar (Daryanto (Permatasari & Hardiyani, 2018))  | disampaikan pada <i>learner</i> menggunakan komputer dengan internet<br>3. Solusi pembelajaran yang melebihi pelatihan tradisional.(Noe (Permatasari & Hardiyani, 2018)) | 8,9,10                           |              |
| 2 | Kompetensi sumber daya manusia | Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan dasar dan kualitas kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Furham (Zubaidi <i>et al.</i> , 2019)) | 1. Pengetahuan<br>2. Keterampilan<br>3. Sikap dan Perilaku (Aruan (Zubaidi <i>et al.</i> , 2019))  | 11,12,13<br>14,15,16<br>17,18,19 | Skala likert |

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Misbahudin & Hasan (2013) menuturkan, pengolahan data merupakan sebuah proses untuk mendapatkan data ringkasan menggunakan teknik tertentu. Teknik pengolahan data adalah dengan analisis statistik kuantitatif SPSS dan metode regresi linier sederhana yang sebelumnya menjadikan data menjadi 4 tahapan dengan langkah-langkah berikut :

#### 3.6.1 Editing

Merupakan kegiatan pemeriksaan data untuk menghadapi data yang dikumpulkan bersifat meragukan. Tujuan utamanya adalah bersifat pengoreksian.

### **3.6.2 Coding**

Kode dibuat berbentuk angka ataupun huruf yang berfungsi memberikan identitas kepada data-data yang akan dianalisa.

### **3.6.3 Scoring**

Yaitu Kegiatan mengubah data penelitian yang berbentuk kualitatif ke bentuk kuantitatif. Pemberian skor digunakan dengan sistem skala lima sebagai berikut :

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

### **3.6.4 Tabulating**

Tabulasi merupakan kegiatan untuk membuat tabel-tabel data yang terlebih dahulu diberikan kode. Kegiatan pentabulasian sangat dibutuhkan kehati-hatian.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Moleong (Misbahudin & Hasan, 2013) analisis data adalah kegiatan untuk mengelompokkan dan mengurutkan data dalam kategori-kategori agar dapat ditentukan hipotesis kerjanya. Analisis yang dipakai yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS.



### **3.8. Uji Kualitas Data**

Merupakan kegiatan untuk menguji suatu instrumen penelitian apakah instrumen tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Uji kualitas data yang dipakai yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Sujarweni (2015) menuturkan, pengujian validitas merupakan kegiatan untuk melihat kelayakan butir didalam deretan pernyataan untuk mengartikan sebuah variabel. Butir pernyataan dikatakan valid dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan  $df = n-2$  dan sig 5% dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.

#### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Sujarweni (2015) menuturkan, reliabilitas yaitu kegiatan mengukur suatu kestabilan responden dalam mengisi objek yang berhubungan dengan konstruk-konstruk pernyataan dalam sebuah variabel yang ada didalam suatu kuesioner. Butir pernyataan disebut reliabel jika didapati nilai  $\alpha > 0,60$ .

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Sujarweni (2015), sebuah model regresi linier sederhana dapat

digunakan apabila telah terpenuhinya asumsi normalitas data dan terlepas dari asumsi klasik statistik.

### 3.9.1 Uji Normalitas

Utama (2018) menuturkan, uji normalitas dimaksudkan agar mencari tahu suatu model regresi variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal. Untuk melihatnya adalah dengan pengujian *Kolmogrov-Smirnov*, untuk membandingkan nilai uji normalitas (Asymp.sig) pada level of significant ( $\alpha$ ) 0,05. Model regresi dikatakan normal jika  $Asymp.sig (2-Tailed) > \alpha$ .

### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2015), uji heteroskedastisitas dipakai sebagai pengujian adanya perbedaan *variance residual* sebuah periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola *Scatterplot*, heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

1. Penyebaran titik data di atas dan dibawah ataupun disekitaran 0
2. Perkumpulan titik data tidak diatas ataupun dibawah saja
3. Titik data tidak membentuk suatu pola yang bergelombang melebar lalu menyempit kemudian melebar lagi
4. Tiik data tidak berbentuk suatu pola

### 3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sujarweni (2015), regresi memiliki tujuan yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel. Menurut Yusi dan Idris (2020), dalam regresi linier sederhana ada satu variabel terikat dan satu variabel bebas yang mempengaruhi. Bentuk umum dari regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dengan Y yaitu variabel terikat dan X yaitu variabel bebas yang memengaruhi. Serta a dan b adalah konstanta dan koefisien regresi. Variabel bebas didalam penelitian ini adalah *e-learning* sebagai media pelatihan dan variabel terikatnya adalah kompetensi sumber daya manusia.

### **3.11 Uji Hipotesis**

Menurut Yusi & Idris (2020) hipotesis merupakan jawaban teoretis dari suatu masalah yang sedang diteliti. Melalui deduksi logika, hipotesis dibangun berdasarkan teori-teori tersebut dapat diterima atau ditolak. kemudian peneliti mengumpulkan data yang dapat memberikan informasi mengenai dapat tidaknya hipotesis tersebut diterima.

#### **3.11.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Menurut Hurriyati dan Gunarto (2019), uji t dipakai guna mencari hubungan tiga atau lebih variabel, dengan salah satu variabel lainnya menjadi kontrol. T hitung dipergunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara

parsial variabel dependen per variabel terhadap variabel independen. Di dalam penelitian ini apakah variabel independen *e-learning* sebagai media pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kompetensi sumber daya manusia (Y). Dengan syarat berikut ini :

H<sub>0</sub> : Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , secara parsial *e-learning* sebagai media pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia.

H<sub>a</sub> : Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , secara parsial *e-learning* sebagai media pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia.

### **3.11.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Yusi dan Idris (2020), koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat untuk menganalisa hasil yang didapat dengan uji koefisien determinasi adalah :

1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 0 maka pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y lemah.
2. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulmajid, N. W., Pramuntadi, A., Riyanto, A. B & Rochmah, E. (2017). Penerapan *E-learning* Sebagai Pendukung *Adaptive learning* dan peningkatan Kompetensi Siswa SMK di Kabupaten Bantul. *Jurnal Taman Vokasi*. 5(2), 181.
- Amara, N. B & Atia, L. (2016). E-training and Its Role in Human Resources Development. *Global Journal of Human Resource Management*. 4(1), 2053-5694, 1-2.
- Batubara, H. H. (2018). Pelatihan E-learning Berbasis Moodle untuk Dosen-Dosen Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. *Journal of Character Education Society*. 1(1), 2614-3666, 59-60.
- Czarnecka, A & Daroczi, M. (2019). E-Learning as A Method of Employees' Development and Training. DOI: 10.18515/dBEM.M2017.n01.ch09.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 4(4), 2355-5408, 939.
- Haryono, I. L. (2020). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. 14(2), 2579-7425, 339-343.
- Hurriyati, R & Gunarto, M. (2019). *Metode Statistika Bisnis untuk Bidang Ilmu Manajemen dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jumawan & Mora. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Koporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (IRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 3(3), 2581-2165, 348.
- Kamal, K. B., Aghbari, M. A & Atteia, M. (2016) E-training & Employees' Performance a Practical Study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Rsources Development and Managemen*. 18, 2422- 8397, 4.
- Kartika, L. N & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 17(1), 1979-6471, 76-77.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Misbahuddin & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1), 1693-7619, 48-54.
- Nurhajati, W. A (2018). Peningkatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur Melalui Diklat Berbasis *e-learning*. *Proceeding of The ICECRS*. 1(3), 2548-6160, 195.
- Permatasari, I & Hardiyani. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCA Tangerang. *Jurnal SISFOKOM*. 7(1), 2.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Satria, R. O & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 7(2), 2443-0633, 74-78.
- Setiawan, V & Hidayat, R. (2015). Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan NDT (*Non Destructive Test*) pada PT XYZ. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3(2), 2337-7887, 142.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 2685-4538, 953-960.
- Utama, I. G. B. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusi, S & Idris, U. (2020). *STATISTIKA – untuk Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Zubaidi, N., Cahyono, D & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*. 3(2), 2549-6409, 69.

## ***CURRICULUM VITAE***



### **A. PERSONAL INFORMATION**

Full Name : Ferameta Aprilianti  
Gender : Female  
Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 03 April 1995  
Citizen : Indonesia  
Age : 26  
Present Address : Jl. Sultan Machmud, GG. Kayu Are  
Religion : Islam  
Email : [Gabyferametha@gmail.com](mailto:Gabyferametha@gmail.com)  
Phone Number : 082287303707

### **B. EDUCATIONAL BACKGROUND**

| <b>Type Of School</b> | <b>Name Of School &amp; Location</b> | <b>Year</b> |
|-----------------------|--------------------------------------|-------------|
| Primary School        | SDN 003 Bukit Bestari                | 2001-2007   |
| Middle School         | SMPN 10 Tanjungpinang                | 2007-2010   |
| High School           | SMAN 2 Tanjungpinang                 | 2010-2013   |
| University            | STIE Pembangunan Tanjungpinang       | 2014-2021   |