

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* Terhadap Kompetensi Karyawan di Perusahaan X

Novi Rukhvianti<sup>1</sup>, Rosida<sup>2</sup>, Moch. Ali Ramdhani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Sistem Informasi, STMIK Indonesia Mandiri  
Bandung, Indonesia

[rukhiyantini@gmail.com](mailto:rukhiyantini@gmail.com), [irosida@yahoo.com](mailto:irosida@yahoo.com), [mochali@stmik-im.ac.id](mailto:mochali@stmik-im.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui *e-learning* terhadap kompetensi karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan 61 sample. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan metode non probability sampling dengan teknik incidental. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan melalui *e-learning* berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, serta besarnya nilai koefisien determinasi adalah 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci** : *Pelatihan dan Pengembangan, E-learning, Kompetensi Karyawan*

### ABSTRACT

*This study aims to obtain empirical evidence regarding the effect of training and development through e-learning on employee competence in Company X. This study uses 61 samples. The sampling technique used is the non-probability sampling method with the incidental technique. Data processing using simple linear regression analysis, the results of this research indicate that training and development through e-learning have a positive effect on employee competence, and the magnitude of the coefficient of determination is 18.6%, and the remaining 81.4% from other variables not examined. In this research.*

**Keywords:** *Training and Development, E-learning, Employee Competence*

## **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat disegala sisi dalam dunia usaha telah menciptakan Budaya baru bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya bisa memanfaatkan segala kecanggihan teknologi informasi tersebut dalam menjalankan dan mengoperasikan sistem manajemen secara teknologi sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien. Upaya dalam mendukungnya sumber daya manusia tersebut harus terus di asah baik dalam pengetahuan maupun dalam pelatihan. Lingkungan industri dimana tenaga ekraja masih didominasi oleh yang mempunyai pendidikan rendah sehingga dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi rendah baik dilihat dari segi kualitas dan teknologi. Untuk itu perlu adanya perbaikan kualitas sumber daya manusia salah satunya melalui pelatihan kompetensi tenaga kerja terdiri dari Porgram Pelatihan Berbasis Kopetensi melalui *E-learning*.

Program ini diakses oleh karyawan sehingga menjadikan tolak ukur kompetensi karyawan. Kegiatan di lingkungan Industri yang begitu tinggi sehingga program ini sedikit terabaikan dalam pelaksanaannya. Padahal program E-learning didalamnya terdapat model pengembangan karyawan berupa informasi mengenai pengembangan karir serta meningkatkan kulaitas sumber daya manusia yang melalui pelatihan dan pendidikan di dalam E-learning tersebut.

Tujuan Penelitian ini untuk menginformasikan dan menjelaskan konsep serta fungsi penggunaan E-learning, sehingga mudah dalam menganalisis Pengaruh model pengembangan SDM melalui E-lerning terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Perusahaan X.

### **1. Kompetensi Karyawan**

Menurut *Spencer* dan *Spencer*, dalam (Edison et al., 2016) karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Pada dasar nya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasai nya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Indikator kompetensi Indikator kompetensi menurut (Edison et al., 2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang

pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi. 3. Sikap Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja.

## **2. E-learning**

(Michael, 2013:27). *E-learning* adalah suatu sistem atau konsep pendidikan yang memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar (Septiani, 2018).

Gilbert dan Jones (2001) yaitu pengiriman materi pembelajaran melalui media elektronik seperti internet, intanetekstanet, satelit *broadcast*, *audio/video tape*, *interactive TV*, *CD Room*, dan *computer based training*(CBT) (Hidayati & Ramdhani, 2020).

Sistem pembelajaran elektronik atau e-pembelajaran (Inggris: *Electronic Learning* disingkat *E-Learning*) merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar. *E- Learning* merupakan dasar konsekuensi logis dalam perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Menggunakan *e-learning*, peserta ajar (*learner*) dapat berperan aktif dalam pencarian informasi maupun pengetahuan baru.

### **a. Model Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-Learning***

Pendapat Wexley dan Yulk dalam (Busono, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).

Beberapa Penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian seperti (Permatasari & Hardiyani, 2018) menunjukkan bahwa *E-learning* mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (Alamsyah et al., 2015) menunjukkan bahwa model pengembangan *E-Learning* terdapat pengaruh antara model pengembangan *E-Learning* dan peningkatan kompetensi karyawan. Sedangkan menurut (Anggraini, 2019) bahwa metode *e-learning* sudah dilakukan dengan baik dan cukup berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada.

H1 : Model Pelatihan dan Pengembangan Melalui e-learning berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

## **Materi dan Metode**

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan di Perusahaan X, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberipeluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel terdiri atas 61 kuesioner.

Instrumen setiap variabel yang digunakan adalah instrumen kuesioner yaitu media pelatihan dan pengembangan melalui *E-learning* (X) dan Kompetensi Karyawan (Y). Variabel diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Rizzo et al (1970) yaitu menggunakan skala lima poin *Likert-type*, yang dimulai dengan angka 1 (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (Sangat Setuju) (Coryanata, 2006).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Koefisien Reliabilitas

Tabel 1 menyajikan reliabilitas masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel dengan koefisien konsistensi internal cronbach alpha sebagai berikut : Pelatihan dan pengembangan melalui *E-learning* 0,8195 dan Kompetensi Karyawan 0,6169. Koefisien tersebut sesuai dengan rekomendasi Nunnaly (1978) yaitu persyaratan nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Basri, 2011).

Tabel 1. Koefisien Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas
Pelatihan dan pengembangan melalui <i>E-learning</i>	0,8195
Kompetensi Karyawan	0,6169

### 2. Korelasi antar Variabel

Tabel 2. Koefisien Reliabilitas

	Pelatihan dan Pengembangan melalui <i>E-learning</i>	Kompetensi Karyawan
Pelatihan dan Pengembangan melalui <i>E-learning</i>	1	0,422
Kompetensi Karyawan	0,422	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien korelasi Pelatihan dan pengembangan melalui *E-learning* dan Kompetensi Karyawan

adalah 0,422 yang berarti keduanya memiliki hubungan yang positif dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan keduanya adalah signifikan.

### 3. Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah uji t. Dengan hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ , Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$ , Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

Tabel 3. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,440	,336		7,450	,000
	Rebranding	,400	,084	,432	4,753	,000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* sebesar 0,400. Karena tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari kriteria yang digunakan ( $0.000 < 0,05$ ), maka Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan, serta hipotesis dapat di konfirmasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,432 <sup>a</sup>	,186

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui *E-learning* terhadap Kompetensi Karyawan adalah sebesar 18,6%. Adapun sisanya sebesar 81,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan dan Pengembangan melalui e-learning berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan dengan nilai t hitung  $> t_{tabel}$ , ( $0,000 < 0,05$ ) dan Analisis Koefisien Korelasi yang dihitung  $r = 0,422$  yang berarti keduanya memiliki hubungan yang positif dan nilai signifikansi. Sedangkan Pegujian Koefisien regresi yang dihasilkan masih sangat kurang, yaitu hanya 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Alamsyah, A., Hidayat, A. R., & Abdurrahman, D. (2015). PENGARUH MODEL PENGEMBANGAN SDM MELALUI E-LEARNING TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN DI BANK BJB SYARIAH. *Prosiding Keuangan Dan Perbankan Syariah*. <http://definisimu.blogspot.co.id/>
- Anggraini, R. (2019). *Pengaruh E-Learning Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)*. <http://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/919/>
- Basri, M. (2011). *PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING DAN ROLE AMBIGUITY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22174227%0Ahttp://www.transnational-dispute-management.com/article.asp?key=454%0Ahttps://litigation-essentials.lexisnexis.com/webcd/app?action=DocumentDisplay&crawlid=1&doctype=cite&docid=43+Tex.+Tech+L.+Rev.+757&srctype=smi>
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(01), 90–91. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/download/266/238>
- Coryanata, I. (2006). Partisipasi Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem Organisasi sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Orientasi Profesional dan Konflik Peran pada Rumah Sakit Di Prop. Bengkulu. *Journal of Accounting and Investment*, 7(2), 268–287. <http://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/898>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hidayati, N., & Ramdhani, Y. (2020). ANALISIS PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN APLIKASI GOJEK MENGGUNAKAN MODEL UTAUT (Studi Kasus: SMK MVP ARS Internasional). *Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 1(1).
- Permatasari, I., & Hardiyan, H. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan

Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.275>

Septiani, E. (2018). Pemanfaatan E-Learning dalam Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia. *Prosiding Pekan Seminar Nasional (Pesona) 2018*, 92–98.