

PENGARUH PELATIHAN METODE *E-LEARNING* TERHADAP KOMPETENSI PESERTA PELATIHAN : STUDI KASUS PADA PT VIDASKILL SOLUTION INDONESIA

Oleh:
¹Faridah, ²Yoeliastuti

^{1,2}Politeknik LP3I Jakarta, Administrasi Bisnis,
Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450

e-mail : idaf4200@gmail.com¹, yoeliastuti72@gmail.com.²

ABSTRACT

E-learning method is a learning process that utilizes sophisticated technology where learning activities are carried out online. online learning is equipped with various tools that can be used in learning activities or training for training institutions, such as communication and interaction activities, conducting question and answer sessions, and asking questions to trainers or vice versa. The purpose of the study was to analyze the effect of the e-learning method as a training medium on the competence of participants from various groups. the research method uses a descriptive quantitative method, with sampling using saturated sampling (census), where the population is used as a research sample. to obtain data using a likert scale by distributing questionnaires to all participants who have participated in training with the e-learning system. the data that has been collected is then processed with the spss 25 application, using simple linear regression. for data analysis with validity and reliability tests, and classical assumption tests, normality tests, linearity tests and heteroscedasticity. based on the results of the research data processing, it can be concluded that the training system with the e-learning method has an effect on increasing the competence of training participants by 0.460 or 46%.

Keywords: Training, E-Learning Method, Competence

ABSTRAK

Metode *E-learning* merupakan sebuah proses pembelajaran yang memanfaatkan kecanggihan teknologi di mana aktivitas pembelajaran dilakukan secara daring. Pembelajaran daring dilengkapi dengan berbagai alat yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran maupun pelatihan bagi lembaga-lembaga pelatihan, seperti aktivitas komunikasi dan interaksi, melaksanakan sesi tanya jawab, serta memberikan pertanyaan kepada trainer atau sebaliknya. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh metode *e-learning* sebagai media pelatihan terhadap kompetensi peserta dari berbagai kalangan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), dimana populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk mendapatkan data menggunakan skala likert dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh peserta yang pernah mengikuti pelatihan dengan sistem *e-learning*. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan aplikasi SPSS 25, menggunakan regresi linier sederhana. Untuk analisa data dengan uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik uji normalitas, uji linieritas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem pelatihan dengan

metode *e-learning* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan sebesar 0,460 atau 46%.

Kata Kunci : Pelatihan, Metode *E-learning*, Kompetensi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era modern globalisasi saat ini, di mana setiap teknologi selalu hadir dalam kehidupan sehari-hari, hal ini memudahkan kita dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Perkembangan teknologi informasi di berbagai aspek dunia bisnis telah menciptakan budaya baru bagi SDM yang terlibat, sehingga mereka dapat memanfaatkan seluruh kecanggihan teknologi informasi dalam menjalankan dan mengoperasikan sistem manajemen teknologi secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka penilaian kinerja dan kemajuan perusahaan untuk terus bersaing dengan perusahaan lain. Tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten perusahaan tidak dapat bertahan, apalagi disituasi saat ini dimana banyak perusahaan yang berguguran dan tutup, sehingga perlu adanya evaluasi demi mengetahui apa kelemahan dan kelebihan yang harus dievaluasi, khususnya di zaman yang terus berkembang, maka perusahaan pun dituntut untuk mengikuti dan memahami perkembangan teknologi dengan adanya aplikasi-aplikasi terbaru yang menuntut SDM harus memahami penggunaan teknologi tersebut.

Upaya untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia ini harus terus diasah, baik dalam hal pengetahuan maupun pelatihan. Lingkungan industri saat ini masih didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah, sehingga penguasaan pengetahuan dan teknologi juga berada pada tingkat yang rendah, baik dari segi kualitas maupun inovasi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan kompetensi tenaga kerja yang terdiri dari program pelatihan berbasis kompetensi melalui *E-learning*. Program ini dapat diakses oleh karyawan sebagai tolak ukur kompetensi mereka.

Aktivitas di lingkungan industri yang sangat tinggi sering kali menyebabkan program ini terabaikan dalam pelaksanaannya. Padahal, program *E-learning* menyediakan model pengembangan karyawan dalam bentuk informasi mengenai pengembangan karir dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan yang disampaikan dalam platform *E-learning*. Apalagi *e-learning* saat ini menjadi strategi pembelajaran yang banyak digemari karena dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja, tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Pembelajaran *e-learning* tidak diragukan lagi telah mengubah pola pikir dan cara memperluas informasi dan keterampilan, karena para peserta tampaknya bertemu secara khusus dengan instruktur, tetapi sekarang mereka dapat belajar dengan bebas atau dengan inovasi.

PT Vidaskill Solution Indonesia sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan memanfaatkan platform berbasis *online*, dengan memberikan pelatihan jarak jauh (*E-Learning*) bagi perusahaan yang ingin memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan serta ketrampilan dalam menghadapi persaingan.

Hal ini merupakan alternatif solusi dalam menyelenggarakan pelatihan di era sekarang, dimana dalam kegiatannya diharapkan dapat membantu peserta pelatihan untuk melakukan peningkatan diri dan skill dalam menghadapi persaingan dunia kerja sesuai kompetensinya. Karena salah satu aspek untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah melalui pendidikan dan latihan. Menurut Notoatmojo (2009:16), dalam jurnal (Aulia,

2021:185), Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Upaya dalam mendukung sumber daya manusia harus terus dilakukan dengan peningkatan baik dalam pengetahuan maupun pelatihan. Lingkungan industri, di mana pekerjaan masih didominasi oleh individu dengan tingkat pendidikan yang rendah, cenderung mengalami kendala dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi, baik dalam aspek kualitas maupun teknologi itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan kompetensi. Pelatihan ini terdiri dari program berbasis kompetensi yang dilaksanakan melalui *e-learning*. Program ini dapat diakses oleh karyawan sehingga dapat menjadi tolok ukur kompetensi mereka. Aktivitas di lingkungan industri yang sangat tinggi menyebabkan program-program tersebut sering kali terabaikan dalam pelaksanaannya. Padahal, program *e-learning* ini memuat model pengembangan karyawan yang mencakup informasi terkait pengembangan karir serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan internal.

Manfaat lain yang didapatkan peserta selama mengikuti pelatihan bukan hanya menambah ilmu pengetahuan melainkan juga dapat menanamkan rasa percaya diri dan keinginan untuk maju, kemampuan memecahkan masalah yang dihadapi dalam dunia kerja, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pelatihan yang menggunakan E-learning diyakini mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan materi ajar, kualitas kegiatan, serta kemandirian peserta pelatihan. Selain itu, metode ini juga dapat lebih interaktif, baik dalam hal komunikasi antara instruktur atau pelatih dengan peserta pelatihan, maupun antara sesama peserta pelatihan.

Tujuan Penelitian ini untuk menginformasikan dan menjelaskan konsep serta fungsi penggunaan *E-learning*, dan melihat adanya pengaruh terhadap peningkatan kompetensi peserta di dunia kerja, khususnya di perusahaan tempat mereka bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Metode *E-Learning*

Menurut Sikula dalam (Yusup, 2021:68), pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sementara Andrew E. Sikula mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Lebih lanjut, Mutiara S. Panggabean (2002: 51) dalam (Yatim Riyanto, 2024:72), menyatakan bahwa pelatihan terutama difokuskan pada tugas-tugas saat ini untuk meningkatkan keterampilan tertentu. Sebaliknya, pengembangan karyawan lebih diarahkan pada prospek masa depan dan lebih difokuskan pada pendidikan, yang melibatkan peningkatan kemampuan individu untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan daripada memberikan instruksi pada kemampuan teknis.

Pelatihan juga dapat dipahami sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu tugas tertentu yang saat ini menjadi kewajibannya atau suatu posisi yang berhubungan dengan pekerjaannya (Widoyoko, 2017; Widodo, 2018). Pelatihan merupakan suatu upaya untuk membina sumber daya manusia, khususnya untuk memajukan kemampuan intelektual dan karakter manusia (Nations, 2014), dalam (Mendropa, 2021:19)

Mangkunegara (2014), dalam (Purwanto & Suratman, 2022:256), Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menerapkan prosedur sistematis dan terorganisir untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan konseptual dan teoretis guna mencapai tujuan bersama. Siregar (2018), dalam (P. Purwadi, Ramdahan. P, 2019)

Tujuan dan manfaat pelatihan adalah: 1) Produktivitas. Pelatihan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, serta mendorong perubahan perilaku positif yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. 2) Kualitas. (Purwanto & Suratman, 2022:256).

Keberhasilan *e-learning* dijelaskan sebagai hasil interaksi yang optimal antara peserta pelatihan dengan berbagai fasilitas pelatihan, peserta pelatihan dengan peserta pelatihan lainnya, dan adanya model pembelajaran aktif dalam hubungan tersebut, serta interaksi yang optimal antara peserta pelatihan dengan pelatih, Hartanto (2016:14-15) dalam (Rahman et al., 2020:103). Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46), dalam (Yoyo, S., Agus, A., & Ayu, (2018 :135-136) di antaranya: 1) Instruktur, 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan 6) Sasaran

E-Learning

Menurut Menurut Surjono dalam (Permatasari & Hardiyan, 2018), pengimplementasian *e-learning* saat ini cukup beragam namun didasari dengan prinsip yang sama yaitu pendistribusian proses belajar dan mengajar dengan bantuan internet.

Pelatihan elektronik adalah didefinisikan sebagai proses pelatihan jarak jauh melalui penggunaan Internet atau Intranet, memberikan individu yang diperlukan pengetahuan tentang berbagai mata pelajaran yang dipilih (Amara & Atia, 2016) dalam (Muhammad Rosidi & Mujiasih, 2022:104).

Menurut Yaniawati, (2010) dalam (Harwindito & Aisyah, 2020:134) menegaskan bahwa, “*E-learning* merupakan suatu penerapan teknologi informasi yang relative baru di Indonesia, mulai dikenal secara komersial pada tahun 1995 ketika Indo-Internet membuka layanan sebagai penyedia jasa layanan internet pertama.”

Menurut Basak, Wotto dan Bélanger (2018) dalam (Purwanto & Suratman, 2022:257) *E-learning* adalah penggunaan teknologi internet dalam menyediakan pembelajaran dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang. Agustina (2013), dalam (Purwanto & Suratman, 2022:257), komponen pembentuk *e-learning* adalah: 1) infrastruktur e-learning. Infrastruktur yang dapat digunakan untuk membentuk e-learning adalah komputer, jaringan komputer, internet, dan perangkat pelengkap lainnya, 2) sistem dan aplikasi e-learning.

Dalam penggunaan sistem pembelajaran digital, diperlukan perangkat lunak yang biasa disebut dengan learning management system (LMS). Dimana LMS membantu perusahaan maupun perorangan untuk mengimplementasikan sistem pembelajaran digital. Hal ini dikarenakan lebih mudah, lebih terarah, dan 3) konten *e-learning*. Konten atau bahan ajar diperlukan untuk membentuk *e-learning*. Konten *e-learning* ini dapat dijalankan dalam format teks maupun multimedia.

Kompetensi

Menurut Muhammad, B. (2018) dalam (Ayuningtiyas & Luturlean, 2021:6407) Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan individu maupun tim. Sisca, & dkk. (2020), dalam (Ayuningtiyas & Luturlean, 2021:6407), Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang dapat diprediksi dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta menghadapi berbagai situasi.

(Sutrisno, 2017), dalam (Ayu et al., 2024), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang terkait dengan persyaratan kerja yang ditentukan. Sedangkan (Mathis, Robert L; Jackson, 2006), dalam (Ayu et al., 2024), menggambarkan kemampuan kerja sebagai fitur dasar dari nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan secara individu atau dalam tim di tempat kerja. Aspek kompetensi kerja menurut Mathis, dkk meliputi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

Stephen Robbin (2007), berpendapat bahwa kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh keterampilan intelektual dan fisik. Sedangkan menurut Trianto (2010) dalam (Wardhani & Pujiono, 2022:15) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan, jabatan, atau pekerjaannya. Menurut Sanjaya (2006), dalam (Wardhani & Pujiono, 2022:15) kemampuan guru terdiri dari kemampuan personal, yang meliputi hubungan personal dengan Tuhan, menghargai sesama manusia, berperilaku sesuai norma yang ada, bersikap santun, bijaksana, dan menjadi teladan. Yang kedua adalah kemampuan mengajar, yaitu kemampuan menguasai materi pembelajaran sesuai kurikulum yang digunakan guru. Yang ketiga adalah kemampuan sosial dan kemasyarakatan, yaitu kemampuan guru sebagai makhluk sosial dan anggota masyarakat, misalnya memahami pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan proses pembelajaran, mentransfer hasil belajar, dan memahami peserta didik yang akan dibinanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Ayuningtiyas dan Lutrlean (2021) pada BPJS Kesehatan Karawang menyimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif & signifikan terhadap kompetensi pegawai. Lebih lanjut, hasil koefisien determinasi menunjukkan pelatihan dan e-learning memberikan pengaruh terhadap kompetensi pegawai BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Karawang.

Begitu pun penelitian dari Novi Rukhvianti, dkk (2021) berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan dan pengembangan yang diberikan melalui e-learning berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dkk. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan e-learning memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai di KPP Pratama Mataram. Hal ini menunjukkan semakin intens dilakukan pelatihan e-learning maka kompetensi pegawai semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan teknik-teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengacu pada pendekatan penelitian yang pada dasarnya didasarkan pada pemikiran positifis, yang dilakukan untuk menyelidiki populasi/sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan melakukan analisis data kuantitatif/statistik jika memungkinkan. (Sugiyono, 2020)

Subyek Penelitian

Subyek yang terlibat dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan yang melakukan kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan sistem E-Learning, yang berjumlah 34 orang.

Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2025 s.d April 2025 dengan menyebarkan angket kepada peserta pelatihan dengan menggunakan zoom kemudian penyebaran angket menggunakan google form yang diisi oleh peserta yang telah mengikuti pelatihan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sebagaimana dijelaskan (Sugiyono, 2019:80) , populasi adalah suatu wilayah yang lebih luas yang terdiri dari objek atau individu yang memiliki jumlah dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti sehingga menghasilkan suatu simpulan. Populasi mencakup seluruh peserta yang berjumlah 34 orang.

Sampel

Pengambilan sampel dengan metode sensus menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 34 orang.

Jenis Data

Data primer (Syahirman Yusi, 2020:21) menyebutkan bahwa data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan dan dikendalikan secara langsung oleh organisasi atau bisnis dari sumbernya sendiri.

Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang telah dianalisis oleh pihak lain, biasanya ditemukan dalam materi yang dipublikasikan. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan meninjau buku dan artikel yang terkait dengan topik peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang diisi oleh para peserta. Kuesioner tersebut kemudian dikumpulkan dan diproses lebih lanjut setelah penyelesaiannya, kemudian dilakukan analisis data. Kuesioner merupakan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Kuesioner dianggap efisien bila penulis telah memahami dengan baik variabel-variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2019).

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, di mana pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis kuantitatif merupakan suatu pengukuran terhadap jumlah data yang dinyatakan dalam angka. Menurut Supranto (2000), analisis kuantitatif mencakup pengukuran data yang telah diproses dan diorganisasi, serta hasilnya akan diperoleh. Pada penelitian data kuantitatif, pengujian analisis data yaitu menguji validitas dan reliabilitas. Data empiris diuji secara kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana.

1. Uji Validitas

Validitas digunakan dalam penentuan suatu variabel untuk menilai kesesuaian item pertanyaan. Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari suatu instrumen pengukuran. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r pada tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan ukuran sampel $n-2$. Apabila nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel, maka hasil uji tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2015), reliabilitas merupakan suatu kegiatan untuk mengukur stabilitas responden dalam mengisi objek yang berkaitan dengan konstruksi pernyataan dalam suatu variabel pada kuesioner. Suatu item pernyataan dikategorikan sebagai reliabel jika nilai alpha yang diperoleh adalah lebih besar dari 0,60.

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.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan distribusi data pada variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan sesuai adalah data yang memiliki distribusi normal.(Jubillee, 2018:49)

2. Uji Linieritas

Sedangkan uji linearitas, menurut (Jubillee, 2018:54), digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan adalah benar atau tidak.

Analisis Regresi Sederhana

(Jubillee, 2018:140), Regresi linier adalah suatu model diasumsikan mengikuti bentuk linier atau garis lurus yang menunjukkan hubungan antara dua variabel yang disebut sebagai dependent variable dan variable predictor. Variabel X adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah e-learning sebagai media pembelajaran. Rumus dari regresi sederhana yang umum digunakan, yaitu :

$$Y = a + bx$$

Uji Hipotesis

Hipotesis sebagai respons teoritis terhadap masalah yang sedang dihadapi. Hipotesis dikembangkan melalui deduksi logis, yang diambil dari teori-teori yang ada yang menawarkan kerangka kerja untuk penerimaan atau penolakan. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan data untuk menentukan validitas hipotesis, menilai apakah hipotesis tersebut dapat didukung atau tidak. (Syahirman Yusi, 2020)

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut (R. Hurriyati; Gunarto. M, 2019), uji t digunakan untuk menguji hubungan antara tiga variabel atau lebih, dengan satu variabel berfungsi sebagai kontrol. Uji t digunakan untuk menilai bagaimana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun syarat-syarat dalam menganalisis hasil yang diperoleh melalui uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut: 1. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati angka 0, maka pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y tergolong lemah. 2. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen X terhadap variabel Y tergolong kuat.(Syahirman Yusi, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan analisis deskriptif. Analisis data untuk pelatihan metode *e-learning* dari 22 pernyataan terbukti valid dan untuk kompetensi peserta dari 17 pernyataan 1 tidak valid. Dari 17 butir pernyataan hanya diambil 16 yang terbukti valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS 25 ditemukan validitas dan reliabilitas data sebagai berikut :

Teknik Analisa Data Uji Validitas

Tabel 1-Validitas X

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	.760**	0,3388	Valid
X2	.712**	0,3388	Valid
X3	.557**	0,3388	Valid
X4	.662**	0,3388	Valid
X5	.758**	0,3388	Valid
X6	.731**	0,3388	Valid
X7	.789**	0,3388	Valid
X8	.622**	0,3388	Valid
X9	.698**	0,3388	Valid
X10	.618**	0,3388	Valid
X11	.659**	0,3388	Valid
X12	.724**	0,3388	Valid
X13	.637**	0,3388	Valid
X14	.727**	0,3388	Valid
X15	.666**	0,3388	Valid
X16	.594**	0,3388	Valid
X17	.610**	0,3388	Valid
X18	.684**	0,3388	Valid
X19	.385*	0,3388	Valid
X20	.453**	0,3388	Valid
X21	.453**	0,3388	Valid
X22	.742**	0,3388	Valid

Sumber : hasil olah data 2025

Tabel 2-Validitas Y

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	.700**	0,3388	Valid
Y2	.739**	0,3388	Valid
Y4	.760**	0,3388	Valid
Y5	.836**	0,3388	Valid
Y6	.721**	0,3388	Valid
Y7	.530**	0,3388	Valid
Y8	.674**	0,3388	Valid
Y9	.592**	0,3388	Valid
Y10	.519**	0,3388	Valid
Y11	.679**	0,3388	Valid
Y12	.565**	0,3388	Valid
Y13	.699**	0,3388	Valid
Y14	.592**	0,3388	Valid
Y15	.723**	0,3388	Valid
Y16	.637**	0,3388	Valid

Sumber : hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai R hitung untuk variabel X dan variabel Y lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliability X

Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	22

Reliability Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	16

Gambar 1 Reliability variabel x dan y

(Sujarweni, 2015), menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kestabilan responden dalam mengisi objek yang berkaitan dengan konstruk pernyataan dalam sebuah variabel dalam kuesioner. Suatu item pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas tiap-tiap item. Mengutip pernyataan Sujarweni, maka variabel X dan Y reliabel karena nilai alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3-One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

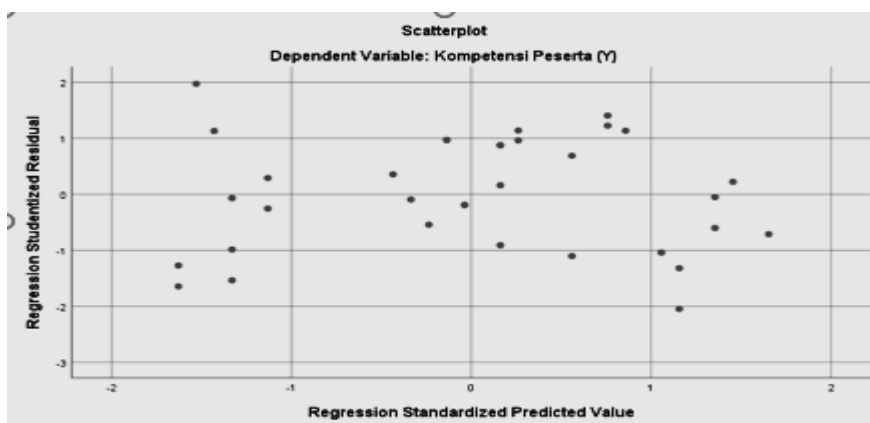
		Pelatihan Sistem E-Learning	Kompetensi Peserta
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,38	60,26
	Std. Deviation	10,057	7,633
Most Extreme Differences	Absolute	0,136	0,115
	Positive	0,136	0,065
	Negative	-0,093	-0,115
Test Statistic		0,136	0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c	.200 ^{c,d}

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang melibatkan variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi yang normal. Untuk mengetahui hal ini, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan nilai uji normalitas (Asymp. sig) pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Model regresi dianggap normal jika Asymp. sig (2-Tailed) > 0,05. (Utama, 2018).

Pada tabel 3, ditemui variabel x adalah 0.114 dan variabel y adalah 0,200 gambar tersebut menunjukkan kedua variabel > 0,05 sehingga disimpulkan kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan analisis yang dilakukan untuk memastikan adanya ketidaksetaraan pada varians residual dalam suatu model regresi. Pemeriksaan ini penting dalam memvalidasi integritas dan keakuratan model regresi yang dibangun.



Gambar 2 Scatterplot

Suatu gambar *scatterplot* terlihat gambar menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas atau dibawah dan titik membentuk suatu pola tertentu maka hal ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari penelitian ini, yaitu variabel bebas (pelatihan metode e-learning) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kompetensi Peserta).

Tabel 4 Uji regresi linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,910	7,788		2,557	0,016
	Pelatihan metode E-Learning	0,515	0,099	0,678	5,223	0,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Dari tabel 4 di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 19.910. sedangkan nilai Pelatihan Metode *E-Learning* (b/koefisien regresi) sebesar 0.515, berikut persamaan regresi dapat ditunjukkan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19.910 + 0.515X$$

Persamaan regresi tersebut menggambarkan

- Konstanta sebesar 19.910 artinya seandainya pelatihan metode *e-learning* variabel (x) nilainya 0, maka kompetensi peserta adalah 19.910 satuan.
- Koefisien regresi X sebesar 0,515 satu satuan maksudnya jika nilai pelatihan metode *e-learning* (x) mengalami kenaikan satu satuan, maka kompetensi peserta (Y) naik sebesar 0.515 atau 51.5%.

Uji T

Uji t dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel (X) secara signifikan dan parsial terhadap variabel (Y). Jika nilai signifikansi berada di bawah nilai t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Kriteria pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$.
- Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi

Tabel 5 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,910	7,788		2,557	0,016
	Pelatihan metode E-Learning	0,515	0,099	0,678	5,223	0,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Peserta

Sesuai tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung dari variabel tersebut yaitu 5,223. Nilai t-tabel diperoleh dengan $df = N-2$ ($34-2$) = 32 dengan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh t-tabel = 2,036. Nilai t-hitung variabel pelatihan metode *e-learning* adalah 5,223 dengan tingkat signifikansi 0,016. Maka dapat diketahui nilai t-hitung $5,223 > t$ -tabel 2,036 dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	0,460	0,443	5,695

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Metode E-Learning

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi terdapat pada (Adjusted R square) sebesar 0,460. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 46%. Sisanya 54% ditentukan dari variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan metode e-learning berpengaruh terhadap kompetensi peserta pelatihan pada PT Vidaskill Solution Indonesia.
2. Dari hasil analisa ditemukan nilai adjustment R Square sebesar 0,460 atau 46% dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti ada pengaruh antara variabel pelatihan dengan sistem e-learning terhadap kompetensi peserta pelatihan.

Saran

Perlu ditingkatkan lagi metodenya agar lebih memotivasi peserta menjadi lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan durasi pelatihan agar ditambahkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, T. D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pengurus Koperasi Di Jawa Timur Dengan E-Learning Sijawara Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(2).

- Ayu, N. P. D. L., Utomo, K. W., & Khurniawan, A. W. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan *E-Learning* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada KPP Pratama Mataram Barat. *Inovasi*, 11(1), 11–21. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v11i1.p11-21.39719>
- Ayuningtiyas, H. A., & Lutarlean, B. S. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan E-Learning Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Karawang the Effect of Training and E-Learning on Employee Competency During the Covid-19 Pandemic At Bpjs Kesehatan Karawang Branch*. O. 8(5), 6404–6411.
- Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020). Implementasi E-Learning Berbasis Aerofood Learning Center terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Karyawan di Divisi Hot Kitchen) di PT Aerofood ACS Cengkareng. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2), 2622–3244. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2942808>
- Jubillee. (2018). *Lancar Menggunakan SPSS untuk Pemula (Pertama)*. PT Elex Media Komputindo.
- Mendropa, O. (2021). *Metode Pelatihan Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejuruan (Pertama (ed.); Safrinal)*.
- Muhammad Rosidi, & Mujiasih. (2022). Pengaruh E-Training, E-Leadership dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance Pada Masa Covid-19. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 102–107. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.286>
- P. Purwadi, Ramdahan. P, S. (2019). Penerapan Data Mining Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Pada BPS Deli Serdang. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika Dan Komputer)*, 18(1), 55–61.
- Permatasari, I., & Hardiyan. (2018). *Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan*. 07, 1–8.
- Purwanto, R. C., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen : Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(04), 254–266. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- R. Hurriyati; Gunarto. M. (2019). *Metode Statistika Bisnis untuk Bidang Ilmu Manajemen dengan Aplikasi Program SPSS (pertama)*. PT Refika Aditama.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Syahirman Yusi, U. I. (2020). *Statistika untuk Ekonomi, Bisnis & Sosial* (E. Kurnia (ed.); 1st ed.). Andi Offset.
- Utama. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian)*. Andi.
- Wardhani, D. A., & Pujiono, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Minggu. *Discreet: Journal Didache of Christian Education*, 2(1), 10–21. <https://doi.org/10.52960/jd.v2i1.109>
- Yatim Riyanto, N. H. (2024). *Manajemen Pelatihan* (Pertama). CV Bintang Semesta Media.
- Yoyo, S., Agus, A., & Ayu, S. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); 1st ed.). Andi.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Pertama). LD Media.