

**PENGARUH PELATIHAN MELALUI PROGRAM *E-LEARNING*
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik sebagai
salah satu persyaratan guna memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Negara**



**MERIA SEFLI PUTRI
97332 / 2009**

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang

Nama : Meria Sefli Putri
TM/NIM : 2009/97332
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 11 April 2013

Disetujui oleh:

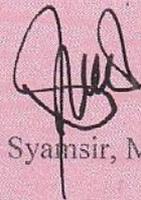
Pembimbing I



Prof. Drs. Dasman Lanin M.Pd. Ph.D

NIP. 19570416 198602 1 001

Pembimbing II



Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D

NIP. 19630401 198903 1 003

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

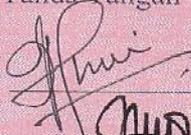
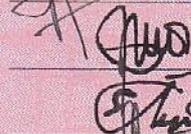
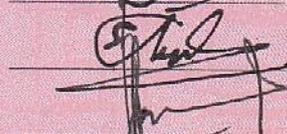
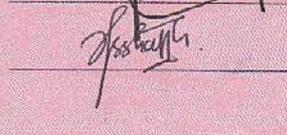
Pada hari, Selasa tanggal 23 April 2013 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang

Nama : Meria Sefli Putri
TM/NIM : 2009/97332
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 23 April 2013

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D.	
Sekretaris	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	
Anggota	: Dra. Hj. Aina	
Anggota	: Dra. Hj. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D	
Anggota	: Siska Sasmita, S.IP, MPA	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MERIA SEFLI PUTRI
TM/NIM : 2009/97332
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Labuh, 3 Maret 1991

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang** adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, • April 2013

ayatakan,

METERAI
TEMPEL
0B031ABF354368733
6000
DJP
MERIA SEFLI PUTRI
97332/2009

ABSTRAK

Meria Sefli Putri: 97332/2009 Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang

Pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, salah satunya dengan memberikan pelatihan melalui teknologi seperti program *e-learning*. Tetapi, pada kenyataannya tingkat kesadaran akan pentingnya pelatihan melalui program *e-learning* di PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Padang cenderung rendah, sehingga banyak pegawai yang menjalani pelatihan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Selain itu, disebabkan karena mereka belum menganggap pelatihan tersebut sebagai suatu kebutuhan dalam meningkatkan kompetensi. Dalam implementasinya, pegawai malas mengakses *e-learning* karena kesibukan kerja sedangkan *e-learning* hanya bisa diakses di luar jam kerja. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai di PT. BSM Cabang Padang.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Jenis data adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penyebaran angket dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul tersebut dianalisis secara statistik dengan bantuan program SPSS (*statistic product service solution*) versi 16.00.

Setelah dilakukan pengolahan data, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai di PT. BSM Cabang Padang. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan berupa motivasi, bantuan, bimbingan, saran dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. DR.Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku Ketua dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs, Syamsir, M.Si, Ph.D Selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibuk Dra. Hj. Aina, Ibuk Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D, dan Ibuk Siska Sasmita, S.IP, MPA, selaku anggota tim penguji, yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Dra. Jumiati, M.Si, selaku Penasehat Akademis.
7. Bapak Alhuda Djanis selaku Kepala Cabang serta seluruh pegawai yang menjadi responden penelitian PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.
8. Teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta beserta keluarga yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat untuk terus menjadi anak yang berprestasi dan dengan doa, semangat, serta dorongan itulah penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Rekan-rekanku program studi Ilmu administrasi Negara, terima kasih atas segala kebaikannya terutama bagi teman-teman tercinta IAN 09 serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat berbagai kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu kiranya kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang dapat memperbaiki karya penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi diri penulis, Amin.

Padang, April 2013

Meria Sefli Putri, S.AP

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Hipotesis.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis.....	9
1. Pelatihan.....	9
2. <i>E-Learning</i>	17
3. Prestasi Kerja.....	21
4. Peranan Pelatihan E-Learning Terhadap Prestasi Kerja.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36

C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Jenis dan Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Instrumen Penelitian.....	40
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	41
I. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	48
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	48
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3. Struktur Organisasi.....	50
B. Temuan Khusus.....	52
1. Pelatihan dan Prestasi Kerja di PT. Bank Syariah Mandiri. ..	52
2. Deskripsi Variabel.....	58
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	76
C. Pembahasan.....	78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Metode Penilaian Pelatihan Program <i>E-Learning</i>	2
Tabel 2	Variabel dan Indikator.....	37
Tabel 3	Jumlah Populasi PT. Bank Syariah Mandiri Cab. Padang.....	38
Tabel 4	Skala Ukur Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Program <i>E-Learning</i>	42
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	43
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas	44
Table 8	Data Peserta Pelatihan Pegawai.....	56
Tabel 9	Kriteria Penafsiran.....	59
Tabel 10	Waktu Pelatihan <i>E-Learning</i> Lebih Fleksibel Dari Pelatihan Biasa	59
Tabel 11	Waktu Pelatihan <i>E-Learning</i> Dapat Disesuaikan Dengan Pekerjaan	60
Tabel 12	Pelatihan <i>E-Learning</i> Tidak Membutuhkan Kelas Khusus	61
Tabel 13	Dari Segi Tempat Pelatihan <i>E-Learning</i> Fleksibel.....	61
Tabel 14	Pelatihan <i>E-Learning</i> Dapat Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan Dalam Bekerja	62
Tabel 15	Pelatihan <i>E-Learning</i> Tidak Membutuhkan Kelas Khusus	63
Tabel 16	Pelatihan <i>E-Learning</i> Tidak Mengeluarkan Biaya Pelatih dan Transportasi.....	64
Tabel 17	Pelatihan <i>E-Learning</i> Tidak Tergantung Pada Suasana Hati Pengajar.....	64
Tabel 18	Pelatihan <i>E-Learning</i> Dapat Menjangkau Pegawai Yang Berada Jauh Dari Pusat Pelatihan.....	65
Tabel 19	Pelatihan <i>E-Learning</i> Merupakan Teknologi Baru dan Menarik Untuk Diikuti.....	66
Tabel 20	Pelatihan <i>E-Learning</i> Didesain Mutakhir dan Menarik	67
Tabel 21	Hasil Pekerjaan Berkualitas.....	68
Tabel 22	Pengetahuan dan Pekerjaan	69
Tabel 23	Inisiatif Menjalankan Tugas dan Mengatasi Masalah	69
Tabel 24	Kemampuan dan Kecepatan Menerima Instruksi.....	70
Tabel 25	Kemampuan Menyesuaikan Diri	71
Tabel 26	Semangat yang Tinggi Dalam Bekerja.....	71
Tabel 27	Senang dan Tekun Dalam Bekerja	72
Tabel 28	Ketepatan Waktu	73
Tabel 29	Tingkat Kehadiran	73
Tabel 30	Linearitas	75
Tabel 31	Model Summary	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 2	Struktur Organisasi.....	52
Gambar 3	Buku Panduan <i>Role Play Customer Service</i>	52
Gambar 4	Buku Panduan <i>Role Play Teller</i>	52
Gambar 5	Buku Panduan <i>Role Play Security</i>	52
Gambar 6	Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 7	Hasil Uji Linearitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Penelitian	90
Lampiran 2	Uji Angket Penelitian.....	92
Lampiran 3	Tabulasi Uji Angket.....	95
Lampiran 4	Uji Validitas Tabulasi Uji Angket.....	97
Lampiran 5	Angket Penelitian.....	101
Lampiran 6	Rekapitulasi Data Penelitian.....	104
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak diluncurkan secara resmi pada tanggal 22 Juni 2006, program *e-learning* telah banyak membantu proses pelatihan di Bank Syariah Mandiri (BSM) khususnya untuk efisiensi biaya dan efektivitas pelatihan. BSM merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan metode teknologi dalam pelatihan terhadap pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins (2010: 357) yang menyatakan bahwa alasan utama suatu perusahaan mengandalkan metode pelatihan berdasar teknologi karena kemudahannya untuk diakses dan biaya yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan mulai menggunakan teknologi sebagai suatu metode dalam pelatihan pegawai.

Menurut Syahril (2007: 31), pada dasarnya pegawai BSM mengikuti pelatihan melalui *e-learning* untuk meningkatkan pengetahuan. Program *e-learning* ini dimanfaatkan untuk proses belajar calon peserta *basic training*, sehingga mempersingkat waktu pelatihan dari 12 hari menjadi 6 hari. Tes pengangkatan pegawai BSM yang tersebar diberbagai wilayah di Indonesia juga telah menggunakan *e-learning* sehingga menghemat biaya pelaksanaan tes pengangkatan tanpa mengurangi mutu pelaksanaannya.

Pelatihan pada program *e-learning* di BSM Cabang Padang ini dilakukan dengan mengakses program tersebut di luar jam kerja, memasukkan tanda pengenal untuk masuk (*user ID*) dan kata sandi yang digunakan untuk mengakses

internet (*password*) menggunakan Nomor Induk Pegawai (NIP). Setelah itu pegawai diberikan modul dengan waktu baca yang sudah ditentukan. Setelah pegawai membaca modul tersebut sesuai dengan waktu baca yang sudah diberikan, maka pegawai menjawab soal ujian *online* yang sudah tersedia terkait dengan modul yang sudah diberikan. Soal ujian *online* tersebut diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sistem dan disusun secara acak.

Menurut Syahril (2007:32), metode penilaian yang dibebankan dalam pelatihan *e-learning* dengan parameter 0-100 dengan tingkat kelulusan minimum 75. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Metode Penilaian Pelatihan *E-Learning*

Nilai	Keterangan
0-20 = E	Gagal
21-50 = D	Buruk
51-74 = C	Cukup
75-89 = B	Baik
90-100 = A	Sangat Baik

Sumber: Syahril (2007:32)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa kategori pegawai yang dinyatakan lulus dalam pelatihan *e-learning* yaitu pegawai yang memiliki kelulusan minimum 75, sedangkan pegawai yang mendapat nilai di bawah standar minimum kelulusan dinyatakan gagal. Dalam hal ini, akan menindaklanjuti hal tersebut dengan memberikan peringatan agar pegawai dapat menjalani pelatihan *e-learning* dengan sebaik mungkin serta mampu memahami materi yang ada terkait pekerjaannya. Setelah itu, pegawai diminta mengikuti pelatihan kembali dengan harapan mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 11 Maret 2013 di bagian Sumber Daya Insani, Ibu Nilfayanti menjelaskan bahwa peserta pelatihan *e-learning* adalah pegawai BSM Cabang Padang. Peserta *e-learning* ditentukan berdasarkan golongan dan jabatan sesuai dengan kewajiban *training* yang harus diikuti sesuai dengan kompetensi pegawai masing-masing jabatan. Sedangkan, waktu pelatihan *e-learning* ditentukan berdasarkan jam-jam diluar jam kerja, seperti contoh Jam 12:00 sampai 13:00, jam 17:00 sampai 18:00, dan seterusnya.

Dilihat dari efisiensi biaya, pelatihan dengan menggunakan teknologi memang dapat membantu perusahaan dalam mengurangi biaya pelatihan. Tetapi, dilihat dari tingkat penggunaannya, pegawai BSM yang menggunakan *e-learning* masih rendah. Data yang terekam di *e-learning* menunjukkan bahwa pegawai yang menggunakan *e-learning* adalah pegawai yang terkait langsung dengan program yang sedang berlangsung, misalnya pegawai yang akan mengikuti tes pengangkatan (Syahril, 2007: 31).

Selain itu, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada 20 Juli 2012 pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang ditemukan beberapa pegawai yang benar-benar menjalankan tugas dan ada juga yang tidak terlihat apa yang dikerjakannya. Hal ini terlihat dari fenomena yang terjadi, diantaranya: (1) dalam mengakses *e-learning*, waktu baca yang diberikan tidak digunakan untuk membaca melainkan digunakan untuk melakukan pekerjaan yang lain hal tersebut dilakukan agar pegawai dianggap membaca padahal kenyataannya mereka justru tidak membaca, (2) ada pegawai pada saat mengakses *e-learning*, bahan yang

diberikan bukanlah dibaca tetapi justru dicetak sehingga pada saat menjawab soal yang diberikan pegawai bisa melihat modul yang sudah dicetak.

Hal tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan melalui program *e-learning* tidak terlaksana dengan baik sehingga dapat dikatakan pelatihan melalui teknologi tidak membentuk pegawai agar mampu belajar mandiri dan terprogram sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2004: 246) yang menyatakan bahwa:

Salah satu metode dalam memberikan pelatihan bagi pegawai adalah belajar mandiri dan proses belajar terprogram. Proses belajar terprogram merupakan materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dipahami bahwa metode pelatihan dengan program belajar mandiri akan dapat membantu pegawai yang tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya). *E-learning* merupakan salah satu program yang digunakan untuk belajar mandiri. Tetapi kenyataannya, pegawai justru tidak menggunakannya sebagai suatu kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 27 Juli 2012 di Bagian Sumber Daya Insani, Ibu Dwi Novita Putri menjelaskan beberapa alasan yang dapat menerangkan minat pegawai masih rendah untuk mengakses *e-learning* antara lain adalah: (1) *e-learning* hanya bisa diakses di luar jam kerja meskipun pegawai mempunyai waktu luang di saat jam kerja maka tidak bisa mengakses *e-learning* tersebut, (2) menurut beberapa pegawai adanya kesibukan kerja pegawai sehingga tidak ada waktu untuk mengakses *e-learning*, (3) kurangnya motivasi pegawai untuk belajar mandiri dengan mengakses *e-learning*

sebagai suatu program pengembangan pegawai sehingga pegawai beranggapan bahwa pelatihan *e-learning* belum menjadi suatu kebutuhan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, dan (4) keragaman materi pelatihan yang belum menarik bagi pegawai, (5) pegawai yang menggunakan pelatihan *e-learning* adalah pegawai yang akan mengikuti tes pengangkatan pegawai..

Tidak jauh berbeda dengan pendapat di atas, penulis juga melakukan wawancara di Bagian Marketing pada tanggal 12 Oktober 2012 dengan Bapak Yuri Indrawan. Beliau mengatakan bahwa dari semua pegawai *banking staff* yang mengikuti pendidikan dan pelatihan *e-learning*, hanya 20% yang mengikuti sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan sedangkan 80% lainnya mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Soekidjo, 2009: 16). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pengembangan kemampuan serta meningkatkan kualitas dan kinerja anggota organisasi dalam suatu organisasi

Pembelajaran melalui *e-learning* harus terus ditingkatkan dan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Setiap pegawai harus memiliki kesadaran dalam rangka meningkatkan kompetensinya dengan mengakses berbagai modul pelatihan melalui *e-learning* sehingga pegawai bisa

mendapatkan materi dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta perilaku pegawai (dalam Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri, 2011: 202-204).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa program *e-learning* belum menjadi kebutuhan sebagian besar pegawai untuk meningkatkan kompetensinya sehingga program *e-learning* yang ada masih membutuhkan pengembangan yang lebih baik agar fungsinya dapat optimal dan pegawai dapat menggunakan dengan sebaik mungkin dan menjadi kebutuhan bagi pegawai dalam rangka pengembangan pegawai.

Beranjak dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkatnya sebagai hal yang penting untuk diteliti dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Melalui Program *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minat pegawai BSM yang menggunakan *e-learning* masih rendah.
2. Kurangnya kesadaran pegawai untuk mengakses *e-learning* sebagai suatu kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
3. Dalam implementasinya, pegawai malas mengakses *e-learning* karena adanya kesibukan kerja sedangkan *e-learning* hanya bisa diakses di luar jam kerja.
4. Pegawai tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
5. Keragaman materi yang belum menarik bagi pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka batasan masalahnya adalah pengaruh pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta komitmen dalam meningkatkan kualitas SDM yang unggul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang?

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan salah. Oleh sebab itu, pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh secara signifikan pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai”.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.

G. Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengembangan konsep ilmu pengetahuan dan dijadikan referensi ilmiah terutama berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang dalam melaksanakan pelatihan dengan program *e-learning* dan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai yang akan berdampak pada prestasi pegawai, serta menjadi acuan bagi Bank lain dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan pegawai, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang ada pada waktu bersamaan, juga mewujudkan tujuan dari para pekerja secara perorangan. Salah satu dimensi pengembangan pegawai adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai (Abdurrahmat, 2006: 85)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa, pelatihan dalam suatu organisasi dilaksanakan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai, baik dari penguasaan teori, pengetahuan umum serta cara dalam menghadapi persoalan-persoalan yang dialami perusahaan. Pelatihan tersebut dilakukan karena pada kenyataannya, teori yang dipelajari berbeda dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Untuk itu, dalam suatu pekerjaan dibutuhkan pelatihan agar pegawai mampu mempelajari dan menyesuaikan diri

serta mampu menerapkan di lapangan dan dapat menjadi pegawai yang cerdas sesuai dengan kaidah pancasila.

Program pelatihan berguna meningkatkan kemampuan pegawai secara teknis operasional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sedangkan Aswathappa (dalam Mokhammad Syuhadak, 2007:156) mengartikan pelatihan pegawai sebagai:

Setiap usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai saat ini maupun masa yang akan datang dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan melalui pembelajaran, biasanya dengan cara merubah perilaku pegawai atau meningkatkan pengetahuan dan keahliannya.

Sejalan dengan pendapat di atas, Soekidjo Notoatmodjo (1998:27) mengatakan pentingnya program pelatihan bagi suatu organisasi disebabkan beberapa alasan. Pertama, pegawai yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Kedua, dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi maka jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Oleh karena itu, diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Ketiga, promosi sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai harus diberikan kepada pegawai yang telah memiliki kecakapan untuk jabatan yang lebih tinggi. Keempat, dimasa pembangunan ini organisasi-organisasi, baik pemerintah maupun swasta, merasa terpanggil untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai atau agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dijadikan sebagai suatu sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

b. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai akan bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut Sondang, (2009:183), manfaat yang diperoleh dengan adanya pelatihan bagi pegawai pada dasarnya adalah peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan

Pada hakikatnya, manfaat pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap peserta pelatihan tersebut dengan harapan peningkatan itu akan memberikan dampak positif kepada satuan organisasi tempat bekerja. Manfaat pelatihan menurut Jusmaliani (2011: 104) antara lain:

Bagi perusahaan, meningkatkan laba dan produktivitas perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Sedangkan bagi individu, meningkatkan percaya diri dan keinginan untuk maju, memudahkan mendapat promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat Sondang dan Jusmaliani, dengan adanya pelatihan, maka manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh pesertanya saja, melainkan juga dirasakan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Bagi individu yang mengikuti pelatihan tersebut, maka individu terkait akan memperoleh ilmu baru ataupun menambah pengetahuan dengan kata lain memperdalam apa yang sudah

didapat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan, bagi perusahaan manfaat yang diperoleh dengan adanya pelatihan adalah kinerja pegawai yang bagus akan mempertinggi nilai kerja dan prestasi perusahaan yang bersangkutan.

c. Metode Pelatihan

Menurut Jusmaliani (2011: 105), terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam pelatihan yaitu:

- 1) Metode presentasi, yaitu metode pendidikan dan pelatihan di mana peserta pelatihan menerima secara pasif informasi yang yang disampaikan,
- 2) Instruksi yang dipandu, yaitu metode pelatihan yang ditunjang dengan sesi tanya-jawab, diskusi ataupun dengan membahas studi kasus yang menuntut adanya partisipasi aktif.
- 3) Pembelajaran jarak jauh (*distance-learning*), metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan oleh perusahaan yang secara geografis terpisah untuk memberikan informasi tentang produk baru, kebijakan, dan prosedur. Pembelajaran jarak jauh ini melibatkan 2 jenis teknologi yaitu *teleconferencing* dan berbasis komputer. Kelemahannya yaitu minimnya interaksi yang intens antara pemberi pelatihan dengan peserta.
- 4) Metode *hands-on*, yaitu peserta pelatihan terlibat secara aktif dalam pembelajaran. Termasuk di sini adalah pelatihan di tempat kerja, simulasi, studi kasus, dan *e-learning*.
- 5) Metode *adventure learning*, yaitu metode pembelajaran yang difokuskan pada pengembangan kelompok dan keterampilan kepemimpinan dengan menggunakan aktivitas *outdoor*.

Sedikit berbeda dengan pendapat di atas, Stephen P. Robbins (2010: 277) mengemukakan 2 metode dalam melakukan pelatihan yaitu:

- 1) Metode pelatihan tradisional, terdiri dari:
 - a) *On the job*. Dalam hal ini pegawai belajar untuk melakukan tugas-tugas dengan mempraktikkannya, biasanya setelah pengenalan terlebih dahulu terhadap tugas yang dikerjakan.
 - b) Rotasi kerja. Dalam hal ini pegawai bekerja di berbagai bidang pekerjaan sehingga mengenali beragam tugas.
 - c) *Monitoring* dan *coaching*. Dalam hal ini pegawai bekerja dengan pegawai yang sudah berpengalaman yang memberikan informasi, dukungan, dan dorongan: disebut juga *apprenticeship* diberbagai industri tertentu.
 - d) Latihan pengalaman, dimana pegawai berpartisipasi dalam permainan peran, simulasi, atau jenis pelatihan yang melibatkan tatap muka langsung.
 - e) Manual/buku kerja. Dalam hal ini pegawai merujuk pada buku pelatihan dan manual untuk mendapatkan informasi.
 - f) Kelas pelatihan. Dalam pelatihan ini pegawai menghadiri suatu kelas yang dirancang untuk penyampaian informasi yang spesifik.
- 2) Metode pelatihan berbasis teknologi terdiri atas:
 - a) CD-ROM/DVD/rekaman video/audio, pegawai mendengarkan atau menonton media tertentu yang berisikan informasi atau mempertunjukkan teknik-teknik tertentu
 - b) *Videoconference/teleconference/TV* satelit, pegawai mendengarkan atau berpartisipasi ketika informasi tersebut atau suatu teknik diperlihatkan.

- c) *E-learning*, pembelajaran berbasis teknik di mana pegawai berpartisipasi dalam simulasi multimedia atau modul interaktif lainnya.

Dengan adanya beberapa jenis metode pelatihan yang dikemukakan oleh Jusmaliani dan Stephen P. Robbins di atas, maka dalam hal ini dituntut pemimpin maupun pihak manajemen mampu memilih metode pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai di perusahaan yang bersangkutan. Apabila pemimpin dan manajer salah memilih metode pelatihan terhadap pegawai, maka akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Untuk itu, diharapkan kepada pemimpin dan pihak manajemen dapat memilih metode pelatihan yang tepat agar tidak merugikan perusahaan.

Pelatihan pegawai merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang penting. Ketika permintaan pekerjaan berubah, kemampuan pegawai pun harus berubah. Tentu saja, manajerlah yang bertanggung jawab dalam memutuskan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan pegawai, kapan mereka membutuhkannya, dan jenis pelatihan apa yang harus diambil.

d. Strategi dan Langkah-Langkah Dalam Pelatihan

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal, dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogy latihan kerja sebagai berikut (Basir, 2009:98-99):

- 1) Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- 2) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3) Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan, dan pengembangan satu dengan yang lain.

Sedangkan langkah-langkah dalam melakukan pelatihan bagi pegawai menurut Dessler (Jusmaliani, 2011:102-104), yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan
- 2) Rancangan instruksional
- 3) Validasi
- 4) Implementasi
- 5) Evaluasi dan tidak lanjut

Tidak jauh berbeda dari Dessler, Goldstein dan Bukton (dalam Anwar Prabu, 2009: 46) mengemukakan terdapat tiga analisis kebutuhan pelatihan yaitu:

- 1) Analisis organisasi, yaitu menganalisis tujuan organisasi yang sesuai dengan realita,
- 2) Analisis pekerjaan dan tugas, merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training* yang dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, dan
- 3) Analisis pegawai yaitu difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan pelatihan bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat Basir, Dessler, dan Goldstein di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan manajemen harus mampu menentukan strategi pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan. Agar pelatihan dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan, pimpinan dan manajemen dapat melakukan pelatihan pegawai dengan memperhatikan kebutuhan dan langkah-langkah yang sesuai dengan perusahaan. Terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan, yakni:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan
- 2) Desain program pelatihan
- 3) Evaluasi program pelatihan

Dalam melakukan pelatihan, maka kita harus mengetahui sasaran yang ingin dicapai, kebijaksanaan, prosedur pelatihan, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pelatihan tersebut harus berprinsipkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja masing-masing pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut. Program pelatihan tersebut hendaknya diberitahukan secara terbuka kepada semua pegawai agar mereka dapat mempersiapkan dirinya dengan sebaik-baiknya.

e. Tujuan Pelatihan Pegawai

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan untuk meningkatkan mutu, pengembangan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Tujuan pelatihan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2004 yang dikutip dari Harbani (2007:169) adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Adanya pelatihan pegawai diharapkan dapat menciptakan aparatur sebagai pembaharu yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat sehingga terwujudnya pemerintahan yang baik.

2. *E-Learning*

a. Pengertian *E-Learning*

Memasuki era reformasi berkat berbagai terobosan teknologi yang sudah terjadi, salah satu implikasinya ialah bahwa makin banyak orang yang semakin dituntut memahami cara pemanfaatan teknologi internet. Tidak dapat disangkal bahwa jaringan komputer yang mendunia telah terbukti sangat mempermudah para penggunanya untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber dan juga berbagi informasi yang dimilikinya dengan berbagai pihak serta mengakses file tanpa dibatasi oleh jarak, waktu atau ruang. Salah satu bentuk adanya berbagai terobosan teknologi adalah *e-learning*.

E-learning adalah istilah yang digunakan untuk sistem pembelajaran yang ditunjang dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), diperluas dengan memasukkan komputer. Pembelajaran elektronik ini juga memasukkan unsur-unsur penggunaan bahan pembelajaran berbasis web, *hypermedia* dalam blog, wiki, *chat*, ujian berbasis komputer, animasi, simulasi, permainan, *learning management software*, *electronic voting system*, *survey*, dengan kombinasi beragam metode yang digunakan tergantung organisasi yang bersangkutan (ICT UMSU, 2011).

Electronic Learning (e-learning) adalah pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) yang memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer dan atau internet. *E-Learning* memungkinkan pembelajaran untuk belajar melalui komputer di tempat mereka masing-masing tanpa harus secara fisik pergi mengikuti atau perkuliahan di kelas. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Empy (2005:6) yang menjelaskan bahwa *e-learning* mengacu pada semua kegiatan pelatihan yang menggunakan media elektronik atau teknologi informasi.

Pengembangan *e-learning* sangat diperlukan untuk menunjang pembelajaran konvensional serta menyiapkan media media untuk menciptakan lingkungan belajar yang fleksibel, mudah untuk diakses darimana saja dan kapan saja. Dengan sistem *e-learning*, peserta dapat mengikuti kelas serta ikut ujian dari tempat bekerja atau tempat tinggalnya. Selain itu dengan media digital, bahan ajar *e-learning* dapat lebih diperkaya dengan menyediakan paduan teks, video dan audio, yang dilengkapi dengan simulasi dan animasi (ICT UMSU, 2011).

E-learning pada umumnya, selalu diidentifikasi dengan penggunaan internet untuk menyampaikan pelatihan. Karena faktor keamanan data dan biaya koneksi, perusahaan umumnya menggunakan intranet yang menghubungkan komputer-komputer di kantor cabang. Perusahaan pun menggunakan intranet untuk memberikan akses dari rumah bagi pegawai.

b. Keuntungan *E-Learning*

E-learning dapat diterima dan diadopsi dengan cepat karena kemajuan penggunaan *e-learning* dimotivasi oleh kelebihan-kelebihannya. Terdapat beberapa kelebihan dari penerapan *e-learning*, yaitu:

1) Biaya

Perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk menyewa pelatih dan ruang kelas serta transportasi peserta pelatihan atau pelatih. Perusahaan tidak perlu menyediakan biaya konsumsi maupun peralatan alat tulis. Tetapi apabila pengelolaan pelatihan tidak dilakukan dengan hati-hati maka akan membuat biaya semakin banyak.

2) Fleksibilitas waktu

Administrator sering mengalami kesulitan menyesuaikan waktu beberapa pegawai yang ingin dilatih. Hal ini, karena untuk mengikuti pelatihan di kelas pegawai harus meninggalkan pekerjaannya. Dengan adanya *e-learning* membuat pegawai dapat menyesuaikan waktu belajar.

3) Fleksibilitas tempat

Dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, akan sulit mencari ruang kelas yang memadai. Tetapi dengan adanya *e-learning* maka pegawai mudah mengakses pelatihan *e-learning* di kantor bahkan di meja kerja.

c. Kelemahan *E-Learning*

Walaupun dengan perkembangan teknologi banyak membawakan keuntungan, tetapi juga terdapat kelemahan-kelemahan (Empy, 2005: 15-17), yaitu:

- 1) Budaya, artinya penggunaan teknologi ini membuat kita harus bisa memotivasi diri sendiri untuk belajar, sedangkan pada umumnya di Indonesia motivasi belajar lebih banyak tergantung pada pelajar.

- 2) Teknologi, artinya teknologi yang digunakan juga beragam, ada teknologi yang tidak sejalan dengan yang sudah ada dan terjadi konflik teknologi.
- 3) Materi, artinya teknologi ini hanya efektif digunakan untuk memberikan dasar-dasar pelatihan sebelum masuk ke praktek karena desain pelajaran tidak tepat sehingga akan membosankan.
- 4) Infrastruktur, artinya internet belum menjangkau semua kota dan daerah di Indonesia sehingga belum semua wilayah dapat menjalani *e-learning* melalui internet.
- 5) Investasi, artinya meskipun teknologi ini menghemat biaya tetapi juga harus mengeluarkan biaya yang besar untuk mulai mengimplementasikannya.

Pembelajaran melalui *e-learning* terus dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. setiap pegawai saat ini dapat mengakses berbagai modul pelatihan. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pelatihan melalui *e-learning* adalah PT. Bank Syariah Mandiri pada tahun 2011 (Laporan tahunan BSM, 2011).

d. Indikator *E-Learning*

Indikator *e-learning* menurut Emphy (2005:9-14), terdapat kategori untuk mengukur keberhasilan dalam melaksanakan pelatihan melalui *e-learning* terhadap pegawai, yaitu:

- 1) Fleksibilitas waktu, artinya *e-learning* membuat pegawai dapat menyesuaikan waktu pelatihan dengan pekerjaan.
- 2) Fleksibilitas tempat, artinya *e-learning* membuat pegawai dapat mengakses pelatihan *e-learning* di kantor dan di rumah selama komputer terhubung dengan internet tanpa harus pergi ke pusat pelatihan.

- 3) Hasil, artinya tingkat pencapaian tujuan setelah mengikuti pelatihan melalui *e-learning*.
- 4) Biaya, dengan adanya *e-learning* perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk menyewa pelatih, transportasi, biaya konsumsi, dan alat-alat tulis
- 5) Standarisasi pengajaran, artinya pelatihan melalui *e-learning* selalu memiliki kualitas sama setiap kali diakses dan tidak tergantung suasana hati pengajar.
- 6) Kecepatan distribusi, artinya pelatihan melalui *e-learning* dapat cepat menjangkau pegawai yang berada di luar pusat pelatihan.
- 7) Efektivitas pengajaran, artinya pelatihan melalui *e-learning* merupakan teknologi baru, didesain secara mutakhir sehingga pegawai akan tertarik untuk mencobanya.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Kegiatan penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja masing-masing kegiatan dalam rangka mengembangkan hasil kualitas kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Dengan adanya penilaian prestasi berarti bahwa bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan harapan penilaian kinerja yang jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut ini memungkinkan pegawai untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, atau balas jasanya dinaikkan.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Anwar Prabu (2009: 69) berpendapat bahwa “Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja

pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Sedangkan Malayu (2009: 87) mengartikan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sejalan dengan pendapat di atas, Dale Yoder (dalam Malayu, 2009: 88) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat Anwar Prabu, Malayu, dan Dale Yoder, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi sumber daya insani, melainkan juga indikator sebaik apa aktivitas pengelolaan terhadap sumber daya telah dilakukan. Kinerja yang buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Veithzal (2004: 309) yang mengatakan bahwa:

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam ruang lingkup tanggung jawabnya. Dalam dunia usaha, perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai kinerja pegawai serta mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian

kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan bagi perusahaan sendiri.

Terdapat 3 hal yang menjadi alasan pentingnya penilaian kinerja (Jusmaliani, 2011: 111) yaitu:

- 1) Memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji.
- 2) Memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya meninjau kembali perilaku terkait dengan kerja bawahan dan kemudian bersama-sama mengoreksinya.
- 3) Menjadi masukan untuk pengembangan karir, karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa pentingnya penilaian bagi terkait pengevaluasian yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu dan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk keputusan kebijakan di masa mendatang. Selain itu, dapat membantu pegawai dalam hal memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawai.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Adanya penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengetahui pengembangan pegawai, pengambilan keputusan administratif, keperluan perusahaan dan dokumentasi. Sedangkan tujuan dan kegunaan penilaian prestasi pegawai (Malayu, 2009: 89-90), yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
- 11) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Hampir sama dengan pendapat di atas, Veithzal (2004: 312-313) mengemukakan tentang tujuan penilaian prestasi kerja pegawai yaitu:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
- 2) Pemberian imbalan yang serasi
- 3) Mendorong pertanggungjawaban
- 4) Pengembangan SDM

- 5) Meningkatkan motivasi dan etos kerja
- 6) Memperkuat hubungan pegawai dengan supervisor
- 7) Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai
- 8) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja

Berdasarkan pendapat Malayu dan Veithzal di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya penilaian prestasi kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka karena mereka merasa dengan cara ini hasil kerja dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu pegawai dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh pegawai sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di hati individu pegawai untuk memperbaiki diri. Sedangkan bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja bagi pegawai akan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Dengan kata lain adanya penilaian prestasi kerja pegawai dapat diketahui prestasi kerja seorang pegawai di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan dirinya untuk dipromosikan. Sebaliknya, pegawai yang prestasinya rendah dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapan ataupun melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai. Penilaian prestasi pegawai harus memberikan manfaat bagi pegawai dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dalam suatu perusahaan.

c. Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Beberapa metode yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2009: 96-100), yaitu:

- 1) Metode tradisional; merupakan metode yang tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Metode yang termasuk dalam metode tradisional ini antara lain:
 - a) *Rating scale*, merupakan metode penilaian yang banyak digunakan, dimana penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
 - b) *Employee comparison*, merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.
- 2) Metode modern; Merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Metode yang termasuk dalam metode modern ini adalah:
 - a) *Assessment centre*, yaitu metode yang biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus bias dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta dari setiap individu pegawai yang dinilai. Metode ini dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

- b) *Management by objective*. Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- c) *Human asset accounting*. Dalam metode ini, factor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja dapat menggunakan metode tradisional dan modern. Pimpinan dapat menentukan metode penilaian prestasi kerja sesuai dengan kondisi pegawainya dengan mempertimbangkan sarana dan prasarana yang ada dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi.

d. Kendala-Kendala Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai harus dilakukan dengan baik, jujur, objektif sesuai dengan kenyataan yang ada. Penilaian prestasi pegawai sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada disebabkan adanya kendala “*hallo effect* dan tolok ukur penilaian” (Malayu, 2009: 100).

Hallo effect merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena pada umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi pegawai yang dikenalnya atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap pegawai yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang/kurang. Penilai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa bukan atas dasar fisis fakir, bahkan

berdasarkan penilaian pihak ketiga seperti keluarga pegawai. Selain itu, penilai juga cenderung memberikan nilai baik jika ia mengetahui salah satu sifat baik dari pegawai. Sebaliknya penilai mengetahui suatu sifat yang kurang baik dari pegawai yang dinilai. Adanya *hallo effect* mengakibatkan indeks prestasi pegawai tidak memberikan gambaran nyata dari pegawai.

e. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal yang paling penting bagi pegawai dalam melihat kinerjanya. Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka akan terlihat kemampuan dari pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2009: 167), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

4. Peranan Pelatihan Melalui *E-Learning* Terhadap Prestasi Kerja

Upaya pengembangan pegawai baik dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengembangan pegawai dan prestasi kerja seperti diklat, mutasi dan program pengembangan lainnya sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja para anggota organisasi atau pegawainya. Pentingnya pelatihan pegawai sebagaimana yang dikatakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: 18) bahwa:

Pentingnya pelatihan bukan hanya bermanfaat bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai karena akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, berarti organisasi atau perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Dengan kata lain, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

Sejalan dengan pendapat di atas, maka Suwatno dan Rasto (2003:143), mengemukakan dalam penyelenggaraan program pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan serta harus ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baik pegawai baru maupun pegawai lama supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai produktivitas yang optimal.

Berdasarkan pendapat Soekidjo dan Suwatno, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan akan bermanfaat bagi perusahaan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, serta dilakukan secara terencana sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

Adanya perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus-menerus menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pendidikan dan pelatihan dibutuhkan untuk melatih dan mendidik pegawai agar dapat bekerja dengan profesional. Dalam menyelenggarakan pelatihan terdapat beberapa manfaat, diantaranya meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Apabila pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Selain itu, pegawai akan mampu meningkatkan kualitas produksi, mengurangi biaya produksi dan mampu meningkatkan fleksibilitas pegawai. Sesuai dengan pendapat Husnan (dalam Edy Sutrisno, 2011: 63) yang mengatakan bahwa:

Adanya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2008:114), tujuan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, adanya pelatihan maka akan berdampak kepada kinerja pegawai terkait perubahan dalam cara kerja dan prestasi kerja yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha pengembangan pegawai. Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan akan berdampak

terhadap kualitas kerja atau prestasi kerja pegawai tersebut sehingga akan terlihat perbedaan kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan dengan pegawai yang belum mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Apabila kinerja pegawai meningkat, maka akan berdampak kepada keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Dengan ditetapkannya tujuan dan sasaran pelatihan bagi pegawai, diharapkan pegawai akan mampu meningkatkan keterampilan kinerja serta mampu menambah keahlian kerja sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan secara profesional dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Selain itu pelatihan pegawai akan meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan pendapat Suwatno dan Donni (2011), yang mengatakan bahwa:

Pelatihan bagi pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan ini sangat penting bagi pegawai disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan pegawai baik dari segi pelaksanaan tugas maupun mengoperasikan teknologi. Pegawai harus mampu mengoperasikan pekerjaan dengan menggunakan teknologi seperti pemakaian sistem komputer karena adanya tuntutan era global yang serba canggih dan perusahaan dituntut untuk mampu menyeimbangi perkembangan teknologi yang ada. Dalam penggunaan teknologi pegawai dapat belajar mandiri secara terprogram sesuai dengan pendapat Veithzal (2004: 246), bahwa:

Salah satu metode dalam memberikan pelatihan bagi pegawai adalah belajar mandiri dan proses belajar terprogram. Proses belajar terprogram merupakan materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para pegawai. Materi ini membantu pegawai yang tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Bahan-bahan dalam pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri.

Hampir sama dengan pendapat di atas, penggunaan teknologi dalam pelatihan menurut Sadili Samsudin (2009: 114) merupakan suatu upaya dalam meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing. Penggunaan teknologi tanpa didukung pegawai yang memahami penggunaannya secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan adanya pelatihan yang berbasis teknologi seperti dengan penggunaan media elektronik komputer dengan program *e-learning*, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai bukan hanya mendapatkan pelatihan tetapi mampu mengoperasikan komputer dengan penggunaan jaringan internet, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat, Suwatno, Veithzal, dan Sadili, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pelatihan bagi pegawai sangat penting seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Adanya penggunaan teknologi dalam pelatihan merupakan suatu upaya dalam pembelajaran mandiri dan terprogram sehingga pegawai tidak selalu dituntun tetapi mereka dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Penggunaan teknologi dalam pelatihan harus didukung oleh pegawai itu sendiri. Penggunaan teknologi tanpa didukung oleh pegawai tidak akan mempunyai kontribusi yang besar terhadap perusahaan atau organisasi.

Pada saat ini, penggunaan teknologi sebagai upaya dalam pengembangan pegawai telah ada digunakan, baik pada suatu organisasi maupun perusahaan, seperti pendapat Sadili Samsudin, (2009: 112-113) bahwa:

Dewasa ini telah ada perusahaan atau organisasi yang menyelenggarakan pelatihan dengan menggunakan teknologi. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah ada perusahaan yang melakukan metode pelatihan yang berbasis teknologi. Dengan adanya pelatihan menggunakan teknologi akan dapat membantu perusahaan mengurangi biaya pelatihan serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dapat disimpulkan adanya metode pelatihan yang berbasis teknologi dengan menggunakan program *e-learning* akan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Dengan adanya pelatihan menggunakan *e-learning*, maka akan terlihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta terlihat tingkat kemampuan pegawai terhadap perkembangan teknologi. Apabila pegawai tersebut memahami tentang penggunaan teknologi, maka akan memberikan kontribusi besar terhadap kinerjanya. Sebaliknya, jika pegawai tidak memahami penggunaan teknologi secara efektif, maka program pelatihan yang berbasis teknologi tidak akan dapat berjalan dengan efektif.

Adanya pelatihan, pegawai dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan teknologi. Apabila pegawai memahami penggunaan teknologi maka penerapan suatu program yang berkaitan dengan perkembangan pegawai berbasis teknologi seperti penggunaan *e-learning* sebagai sarana pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

B. Kerangka Konseptual

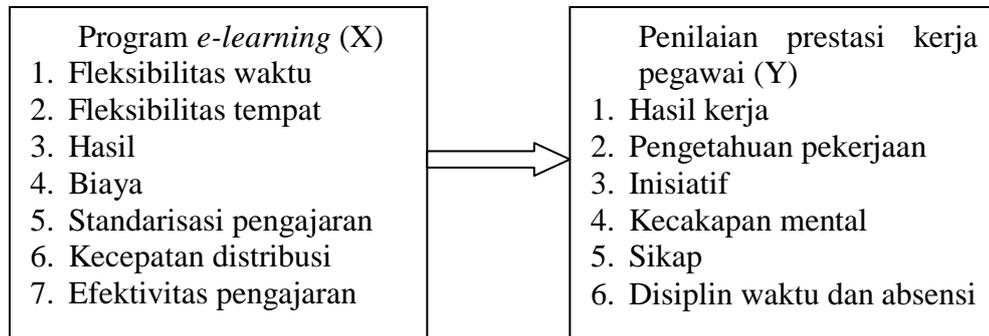
Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkap, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Tujuannya adalah untuk memudahkan peneliti dalam mengadakan penelitian, sebab kerangka konseptual disusun berdasarkan kepada kerangka teoritis. Dalam hal ini menjelaskan tentang pengaruh adanya pelatihan melalui program *e-learning* terhadap prestasi kerja pegawai.

Program pelatihan pegawai yang diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Untuk itu penulis mengukur pelatihan melalui *e-learning* berdasarkan teori Emphy (2005:9:14) dengan indikator yaitu: a) fleksibilitas waktu; b) fleksibilitas tempat; c) hasil; d) biaya; e) standarisasi pengajaran; f) kecepatan distribusi, dan g) efektivitas pengajaran.

Sedangkan untuk prestasi kerja diperlukan indikator yang memadai untuk mengukurnya. Indikator yang digunakan berdasarkan pendapat Edy Sutrisno (2009: 167), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu: 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan pekerjaan; 3) Inisiatif; 4) Kecakapan; 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; 6) Disiplin waktu dan absensi.

Dari uraian di atas maka untuk menjawab rumusan masalah, penulis membuat kerangka konseptual seperti yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Gambar kerangka konseptual di atas menerangkan bahwa dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah terdapat pengaruh variabel bebas yaitu program *e-learning* (X) dengan indikatornya yaitu: fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat, hasil, biaya, standarisasi pengajaran, kecepatan distribusi, dan efektivitas pengajaran; terhadap variabel terikat yaitu prestasi Kerja (Y) dengan indikatornya yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan tingkat pelatihan melalui program *e-learning* terhadap tingkat prestasi kerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padang sebesar 0,018, sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Sedangkan, kekuatan variabel program *e-learning* dalam mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 9,3% sedangkan 90,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang penulis lakukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran penulis dalam penelitian ini adalah agar seluruh pegawai dalam menjalani pelatihan melalui program *e-learning* agar dapat menjalaninya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Pelatihan *e-learning* akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk itu, diharapkan kepada seluruh pegawai dapat menjalani pelatihan sesuai dengan prosedur, bisa membagi waktu antara pelatihan dengan pekerjaan, serta menjadikan pelatihan tersebut sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Basir Barthos. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Empy Effendi. 2005. *E-Learning Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Dipenogoro.
- Harbani Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laporan Tahunan PT. Bank Syariah Mandiri. 2011.
- Made I Candiasa. 2003. *Statistik Multivariat Disertai Aplikasi Dengan SPSS*. Singaraja: Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja.

- Malayu Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mokhammad Syuhadak. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Rasto. 2003. *Manajemen Perusahaan Suatu Pendekatan Operatif dan Sistem Informasi*. Bandung: UPI.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrial Al Rasyid. 2007. *Pengembangan Program E-Learning*. Jakarta: Media BSM.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Internet:

ICT UMSU. 2011. "*FK UMSU Mengadakan Pelatihan E-Learning*". *UMSU (Online)*. <http://umsu.ac.id/index.php/index-berita/367-fk-umsu-mengadakan-pelatihan-e-learning-.html>, diakses 29 Oktober 2012.