

Pengaruh Pelatihan *E-learning* terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN pada Kantor Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya

Eko Wahyu Widodo

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Negeri Surabaya

Email korespondensi: eko.23425@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of e-learning training on the performance of non-civil servant employees at the Lakarsantri Sub-District Office, Surabaya City. E-learning training is a form of training based on information technology that provides flexibility for employees to improve their competencies. Employee performance is measured through indicators such as productivity, work quality, timeliness, work commitment, and adaptability.

This research uses a quantitative approach with an explanatory research type. The sample includes all 60 non-civil servant employees at the Lakarsantri Sub-District Office, selected using a saturated sampling technique. The data analysis techniques used are simple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2), with prior validity and reliability testing of the questionnaire instruments.

The results of the study indicate that e-learning training has a positive and significant effect on the performance of non-civil servant employees. In other words, the better the implementation of e-learning training, the higher the performance shown by non-civil servant employees. E-learning training has proven to be an effective strategy for improving the quality of human resources in the government sector.

Keywords: *e-learning training, employee performance, human resources, non-civil servant.*

1. PENDAHULUAN

Dalam kurun waktu dua dekade terakhir, teknologi informasi telah menjadi kebutuhan utama dalam berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Salah satu bentuk penerapannya adalah penggunaan *platform e-learning* sebagai media pengembangan kompetensi pegawai. Berdasarkan laporan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) tahun 2019, pembangunan SDM yang unggul menjadi prioritas nasional guna menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, dengan fokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi.

Pelatihan berbasis *e-learning* diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penelitian oleh Reza Claudio, dkk. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan *e-learning* memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai, terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan penyelesaian tugas. Hal ini sejalan dengan temuan Novi Rukhvianti, dkk. (2021) yang mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam pelatihan mendorong pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan serta meningkatkan komitmen mereka terhadap pencapaian kinerja.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Studi yang dilakukan oleh Benedikta Betty (2021) menemukan bahwa pelatihan *e-learning* tidak

memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi yang diteliti. Hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi belajar peserta, kurangnya interaksi selama pelatihan, serta keterbatasan infrastruktur teknologi yang mendukung proses pembelajaran daring. Selain itu, penelitian oleh Sofiati dan Nurul Tri Maulidah (2023) juga mengindikasikan bahwa efektivitas *e-learning* sangat bergantung pada kesiapan organisasi, kualitas materi pelatihan, dan dukungan dari atasan langsung. Ketidaksiapan antara metode pelatihan dan karakteristik peserta pelatihan juga menjadi salah satu faktor penghambat keberhasilan *e-learning* dalam meningkatkan kinerja.

Temuan yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh *e-learning* terhadap kinerja pegawai masih menjadi isu yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dengan mempertimbangkan variabel kontekstual seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan karakteristik peserta. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pelatihan *e-learning* dalam meningkatkan kinerja pegawai non-ASN di lingkungan pemerintahan.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai non-ASN di wilayah kerja Kantor Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya yang telah mengikuti pelatihan *e-learning*. Peran pegawai non-ASN sangat penting dalam mendukung keberlangsungan pelayanan publik, terutama pada aspek teknis dan operasional. Pemilihan objek ini didasari oleh kenyataan bahwa pegawai non-ASN lebih dominan dalam pelaksanaan tugas harian di kecamatan, namun sering kali tidak mendapatkan pelatihan yang setara dengan ASN. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji efektivitas program pelatihan *e-learning* terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai non-ASN, serta kontribusinya terhadap kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Lakarsantri. Dengan pendekatan yang terstruktur, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis dalam optimalisasi pelatihan berbasis *e-learning* sebagai sarana pengembangan SDM, sekaligus mengidentifikasi solusi terhadap berbagai kendala implementasi yang ada.

Pelatihan *E-learning*

E-learning atau pembelajaran daring merupakan metode yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menyampaikan materi secara online. Clark dan Mayer (2016) menyebut bahwa pendekatan ini mampu menghadirkan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan personal, mendorong partisipasi aktif peserta didik, serta mempercepat pemahaman materi. Pandangan serupa dikemukakan oleh Setyosari (2016), yang menyatakan bahwa *e-learning* menawarkan fleksibilitas tinggi karena pembelajaran dapat diakses kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kebutuhan dan ritme belajar individu. Fleksibilitas ini menjadi solusi strategis dalam pelatihan sumber daya manusia, khususnya dalam menghadapi kendala geografis dan waktu.

Pelatihan berbasis *e-learning* telah mengalami perkembangan pesat dan kini hadir dalam berbagai bentuk yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran, baik di lingkungan pendidikan formal maupun institusi pemerintahan dan organisasi. Jenis-jenis *e-learning* tersebut

dikembangkan berdasarkan pendekatan teknologi, metode penyampaian, serta interaktivitas antara peserta dan fasilitator pelatihan. Menurut Khamidah dan Triyono (2013), *platform e-learning* memiliki tiga peran fungsi utama dalam proses pelatihan yaitu berfungsi sebagai suplementer (tambahan), komplementer (pelengkap), dan substitusi (pengganti).

Pelatihan berbasis *e-learning* telah menjadi salah satu inovasi penting dalam sistem pengembangan sumber daya manusia. Metode ini memanfaatkan teknologi informasi untuk menyampaikan materi pelatihan secara daring, sehingga memberikan alternatif baru yang lebih fleksibel dibandingkan dengan pelatihan konvensional. Haryanto (2015) mengemukakan bahwa penyelenggaraan *e-learning* mampu mengurangi berbagai biaya operasional seperti transportasi, akomodasi, konsumsi, dan pengeluaran lain yang biasanya diperlukan dalam pelatihan konvensional. Dengan demikian, *e-learning* tidak hanya efisien secara waktu, tetapi juga ekonomis bagi organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja mengacu pada pencapaian kerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penilaian terhadap kinerja mencakup dua aspek penting, yaitu hasil yang dicapai serta efektivitas proses yang ditempuh untuk mencapai hasil tersebut, yang melibatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

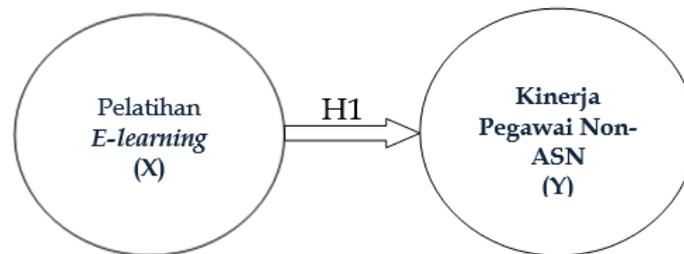
Dalam lingkup pemerintahan di Indonesia, perhatian terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor publik, menjadi sangat penting. Prasetyo (2018) menegaskan bahwa peningkatan kinerja di sektor publik tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kesadaran akan tanggung jawab sosial untuk melaksanakan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut Agus Frianto (2025), salah satu dosen prodi manajemen Universitas Negeri Surabaya pada saat momen seminar proposal. Harus dibedakan antara kinerja pegawai di lingkup pemerintahan dan kinerja pegawai pada sektor umum atau swasta, karena untuk kinerja pegawai pemerintah sudah ada peraturan khusus yang mengatur hal tersebut.

Pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja pegawai

Berbagai studi kontemporer menunjukkan bahwa implementasi *e-learning* dapat berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai pada berbagai sektor. Sebagai sebuah pendekatan pembelajaran berbasis teknologi, *e-learning* menawarkan fleksibilitas yang tinggi dalam menyesuaikan proses pelatihan dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Permatasari dan Hardiyanto (2018) menemukan bahwa pemanfaatan *e-learning* di BCA Kantor Cabang Utama Tangerang secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Anggraini (2019) yang menyatakan bahwa penggunaan *e-learning* berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di sektor perbankan syariah seperti pada BPRS Aman Syariah Sekampung.

Namun demikian, efektivitas *e-learning* sangat bergantung pada beberapa faktor seperti kesiapan teknologi, literasi digital pegawai, serta dukungan manajerial. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa infrastruktur dan budaya kerja mendukung keberhasilan implementasi *e-learning* agar hasil yang diperoleh dapat maksimal.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa pelatihan *e-learning* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, terdapat inkonsistensi hasil penelitian karena perbedaan pada objek yang diteliti. Ditemukan juga adanya keterbatasan dalam konteks sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengisi kesenjangan tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Kerangka konseptual pada penelitian ini digunakan dalam menggambarkan pengaruh antar variabel yang akan diteliti, yaitu variabel pelatihan *e-learning* (X), dan variabel kinerja pegawai non-ASN (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu apakah dan sejauh mana *e-learning* memengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Sedangkan hipotesis (H1) adalah pernyataan sementara yang diajukan peneliti untuk diuji melalui penelitian. Dalam studi kuantitatif, hipotesis dirumuskan dalam bentuk hubungan sebab-akibat antara variabel. Berdasarkan referensi tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H1) : Diduga pelatihan *e-learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Kantor Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji secara empiris pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Lakarsantri, Kota Surabaya. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, dari Januari hingga Mei 2025. Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai non-ASN Kantor Kecamatan Lakarsantri yang telah mengikuti pelatihan *e-learning* sejumlah 60 orang, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, teknik *saturated sampling* atau sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan *e-learning*, yang diukur melalui lima indikator utama: kualitas materi, aksesibilitas teknologi, interaktivitas, frekuensi pelatihan, dan dukungan teknis. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai non-ASN, yang diukur berdasarkan indikator produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, adaptabilitas, dan efisiensi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan skala *Likert* 1-5. Data primer dikumpulkan langsung dari responden, sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan laporan internal instansi. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.0. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan *e-learning*, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai non-ASN. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*), uji heteroskedastisitas (*Glejser*), dan uji multikolinieritas seperti yang dianjurkan pada penelitian kuantitatif, Ghazali (2018). Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Lakarsantri adalah salah satu wilayah kecamatan di Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Kecamatan ini berada di bagian barat kota dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Gresik di sebelah barat serta Kecamatan Sambikerep di bagian utara. Secara administratif, Kecamatan Lakarsantri terdiri dari enam kelurahan, yaitu Kelurahan Lakarsantri, Jeruk, Bangkingan, Sumur Welut, Lidah Kulon, dan Lidah Wetan.

Kecamatan Lakarsantri memiliki karakteristik wilayah yang cenderung berkembang sebagai kawasan hunian dan pendidikan, dengan ditandai oleh keberadaan beberapa perguruan tinggi, sekolah, serta kawasan permukiman baru. Selain itu, kawasan ini juga memiliki potensi di bidang perdagangan dan jasa, yang tumbuh seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk dan perkembangan fasilitas publik. Secara demografis, Kecamatan Lakarsantri dihuni oleh masyarakat dengan latar belakang sosial yang beragam. Pertumbuhan penduduk yang stabil dan tingkat mobilitas yang cukup tinggi menjadikan kawasan ini dinamis dalam aktivitas sosial maupun ekonomi.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai non-ASN pada Kantor Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya yang telah mengikuti pelatihan *e-learning* pada tahun 2023, sebanyak 60 orang. Informasi mengenai karakteristik responden dikumpulkan melalui kuesioner, yang mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	26 - 35 Tahun	22	36,7
	36 - 45 Tahun	16	26,7
	46 - 55 Tahun	19	31,6
	> 55 Tahun	3	5,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	71,7
	Perempuan	17	28,3
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	30	50,0
	D3	2	3,3
	S1	27	45,0
	S2	1	1,7
Lama Bekerja	< 5 Tahun	5	8,3
	6 - 10 Tahun	26	43,3
	11 - 15 Tahun	13	21,7
	16 - 20 Tahun	7	11,7
	> 20 Tahun	9	15,0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26 - 35 tahun (36,7%), diikuti oleh kelompok usia 46 - 55 tahun (31,6%), 36 - 45 tahun (26,7%), dan >55 tahun (5,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif, dengan pengalaman kerja yang relatif matang, yang memungkinkan mereka terlibat aktif dalam proses pembelajaran berbasis digital. Dari sisi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki (71,7%), sedangkan perempuan berjumlah 28,3%.

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, setengah dari responden berpendidikan SMA/ sederajat (50,0%), diikuti oleh S1 (45,0%), sementara D3 dan S2 masing-masing sebesar 3,3% dan 1,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden umumnya telah memperoleh pendidikan formal yang memadai untuk memahami dan merespons instrumen penelitian yang disediakan. Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak berada pada kategori 6 - 10 tahun (43,3%), disusul 11 - 15 tahun (21,7%), >20 tahun (15,0%), 16 - 20 tahun (11,7%), dan <5 tahun (8,3%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja menengah hingga panjang, yang relevan untuk menilai efektivitas pelatihan *e-learning*.

Pegawai non-ASN di lingkungan Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya terdiri dari berbagai jabatan staf yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan operasional kecamatan. Masing-masing jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawab yang spesifik, mulai dari urusan administrasi hingga pemeliharaan fasilitas lingkungan kerja.

Data sebaran pegawai non-ASN berdasarkan jabatan ini penting untuk diketahui guna merancang pelatihan yang tepat sasaran, khususnya pelatihan berbasis *e-learning* yang menyesuaikan materi dengan peran masing-masing pegawai. Dengan memahami struktur jabatan, penyusunan materi pelatihan dan pemantauan efektivitasnya dapat dilakukan secara lebih terarah dan objektif. Adapun rincian sebaran pegawai non-ASN berdasarkan jabatan staf adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Jabatan Pegawai Non-ASN Kantor Kecamatan Lakarsantri

No.	Jabatan Staf Non-ASN	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Staf Pelayanan	16	26,0
2	Staf Ketentraman dan Ketertiban Umum	16	26,0
3	Staf IT dan Operator Aplikasi	13	21,7
4	Penjaga Kantor	8	13,3
5	Petugas Kebersihan	7	11,6
TOTAL		60	100,0

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Lakarsantri (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jabatan yang mendominasi adalah staf pelayanan. Namun, keberadaan jabatan non-teknis seperti penjaga kantor dan petugas kebersihan juga merupakan bagian penting dalam menjaga kelancaran operasional kantor. Dengan memperhatikan sebaran ini, pelatihan melalui *e-learning* dapat disusun secara tematik dan fungsional, misalnya pelatihan pelayanan publik untuk staf pelayanan, atau pelatihan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja bagi petugas pendukung. Pendekatan ini akan mendukung pemerataan peningkatan kompetensi pegawai non-ASN di seluruh jabatan.

Deskripsi Data Penelitian

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan evaluasi yang positif terhadap penyelenggaraan pelatihan *e-learning*. Nilai rata-rata pada setiap indikator berada pada rentang 4,48 hingga 4,7 yang menunjukkan bahwa pelatihan dinilai mudah diakses, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta disampaikan melalui platform yang interaktif dan mudah digunakan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan *e-learning* yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya melalui BKPSDM telah sesuai dengan ekspektasi pegawai non-ASN.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan *E-learning*

Uraian	Frekuensi					Mean	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS		
Item 1	1	2	5	26	26	4,70	Tinggi
Item 2	0	2	9	33	16	4,50	Tinggi
Item 3	1	2	8	25	24	4,61	Tinggi
Item 4	0	3	6	27	24	4,67	Tinggi
Item 5	1	2	8	29	20	4,54	Tinggi
Item 6	2	1	9	29	19	4,48	Tinggi
Item 7	1	1	5	29	24	4,70	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan variabel kinerja pegawai non-ASN, hasil analisis data mayoritas responden menyatakan bahwa kinerja mereka mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan *e-learning*. Nilai rata-rata pada indikator kinerja berada pada rentang 4,43 hingga 4,56 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pelatihan *e-learning* memiliki kontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai non-ASN.

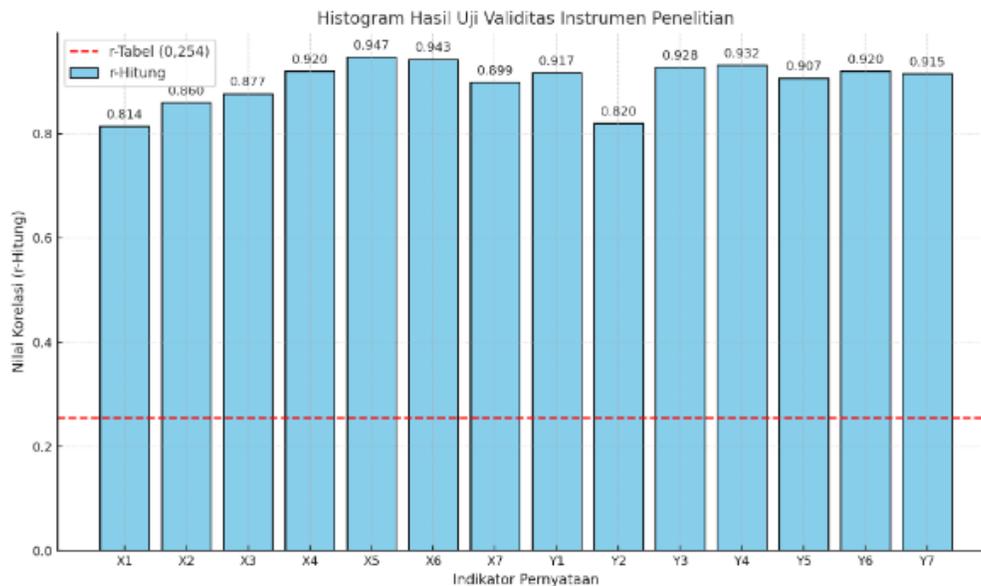
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Non-ASN

Uraian	Frekuensi					Mean	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS		
Item 1	0	2	9	32	17	4,52	Tinggi
Item 2	2	1	5	38	14	4,46	Tinggi
Item 3	1	2	6	35	16	4,50	Tinggi
Item 4	1	2	7	33	17	4,50	Tinggi
Item 5	1	3	8	32	16	4,43	Tinggi
Item 6	1	2	7	33	17	4,50	Tinggi
Item 7	1	2	7	30	20	4,56	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil analisis validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 0,254. Hasil korelasi menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen memiliki nilai r-hitung yang melampaui nilai tersebut, sehingga dinyatakan valid. Penjabaran hasilnya dapat dilihat pada histogram berikut:



Gambar 2. Histogram Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Gambar 2 menyajikan histogram nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) untuk masing-masing indikator pada variabel pelatihan *e-learning* (X1-X7) dan kinerja pegawai non-ASN (Y1-Y7). Garis merah putus-putus menunjukkan nilai r-tabel sebesar 0,254, yang menjadi batas minimal untuk menyatakan suatu item valid pada taraf signifikansi 5% ($N = 60$).

Seluruh item menunjukkan nilai r-hitung yang jauh di atas nilai r-tabel, dengan rentang nilai antara 0,814 hingga 0,947 untuk indikator X, dan 0,820 hingga 0,932 untuk indikator Y. Nilai tertinggi dicapai oleh indikator X5 ($r = 0,947$), sementara nilai terendah adalah X1 ($r = 0,814$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen kuesioner memiliki korelasi

yang kuat dengan total skor variabelnya masing-masing, dan oleh karena itu dapat dinyatakan valid secara empiris.

Setelah pelaksanaan uji validitas, langkah berikutnya adalah menguji konsistensi instrumen. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat penelitian menghasilkan hasil yang konsisten ketika diterapkan pada pengukuran yang dilakukan berulang kali.

Tabel 5. Statistik Realibilitas Penelitian

Variabel Pelatihan <i>E-learning</i>	
Statistik	Nilai
Cronbach's Alpha	0,958
Jumlah Item (N of Items)	7
Keterangan	Reliabel ($\alpha > 0,70$)

Variabel Kinerja Pegawai Non-ASN	
Statistik	Nilai
Cronbach's Alpha	0,963
Jumlah Item (N of Items)	7
Keterangan	Reliabel ($\alpha > 0,70$)

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil output dari analisis reliabilitas variabel pelatihan *e-learning*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 untuk tujuh item pada variabel yang diuji. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai non-ASN adalah 0,963. Nilai ini jauh di atas batas minimal yang ditetapkan, yaitu 0,70, yang menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen sangat tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, diperlukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik dasar, guna menghasilkan estimasi parameter yang valid dan tidak bias, Ghozali (2018). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu prasyarat dalam regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 6, dimana nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

Statistik Uji	Nilai
Jumlah Responden (N)	60
Mean Residual	0,000
Std. Deviation Residual	1,793
Most Extreme Differences (Absolute)	0,087
Most Extreme Differences (Positive)	0,070
Most Extreme Differences (Negative)	-0,087
Test Statistic (K-S)	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Keterangan	Data terdistribusi normal

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

b) Uji Heteroskedastisitas

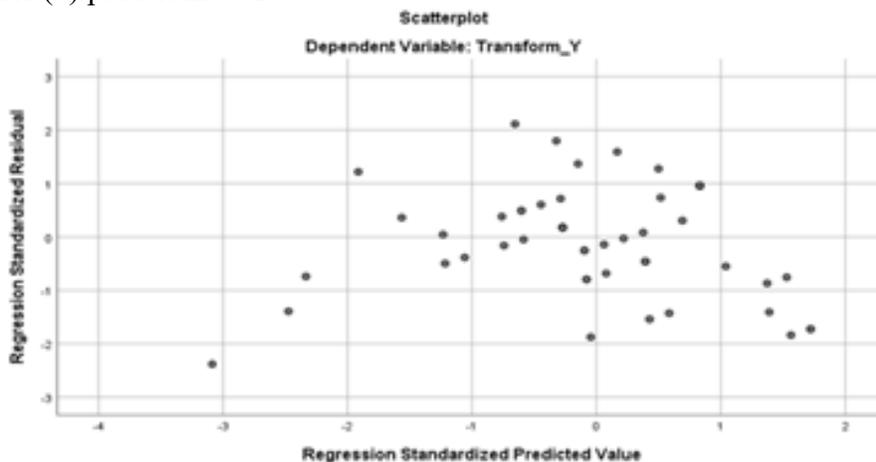
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai prediktor. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Glejser*, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t. Hitung	Sig. P Value
(Constant)	0,171	0,967	0,177	0,860
Total X	0,051	0,033	1,553	0,126
Keterangan	Lolos uji ($p > 0,05$)			

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Nilai signifikansi untuk variabel independen (Total_X) adalah $0,126 > 0,05$, yang menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model. Hasil ini diperkuat dengan visualisasi Scatterplot pada gambar 3 dibawah ini, di mana titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol (0) pada sumbu Y.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*ScatterPlot*)
Sumber: Data Output SPSS (2025)

c) Uji Multikolinearitas

Meskipun model regresi hanya menggunakan satu variabel independen, uji multikolinearitas tetap dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi yang dapat memengaruhi stabilitas estimasi parameter. Uji dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), sebagaimana disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Total_X	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi. Hal ini memperkuat validitas model dan mendukung keandalan interpretasi terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan *e-learning* (X) terhadap kinerja pegawai non-ASN (Y). Hasil estimasi model ditampilkan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Std. Error	Beta (Standar)	t	Sig. (p-value)
(Konstanta)	5,844	1,214	-	4,815	0,000
X	0,775	0,041	0,927	18,869	0,000

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$Y=5,844+0,775X$$

Interpretasi dari persamaan ini adalah: jika tidak terdapat pelatihan *e-learning* ($X = 0$), maka kinerja pegawai non-ASN (Y) diperkirakan sebesar 5,844. Koefisien regresi sebesar 0,775 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan *e-learning* akan meningkatkan kinerja pegawai non-ASN sebesar 0,775 satuan. Nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pelatihan *e-learning* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Nilai beta standar sebesar 0,927 menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengkonfirmasi pengaruh signifikan variabel pelatihan *e-learning* (X) terhadap kinerja pegawai non-ASN (Y). Pengujian ini mencakup uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

a) Uji t (parsial)

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 18,869 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5. Hal ini menandakan bahwa pelatihan *e-learning* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non-ASN. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan *e-learning* terhadap kinerja.

b) Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan. Hasil analisis ANOVA disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA) Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig. (p)
Regression	1164,094	1	1164,094	356,021	0,000
Residual	189,644	58	3,270	-	-
Total	1353,738	59	-	-	-

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Nilai F-hitung sebesar 356,021 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan *e-learning* secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai non-ASN.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasilnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,927	0,860	0,857	1,80824

Sumber: Data Output SPSS diolah peneliti (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,857 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara pelatihan *e-learning* dan kinerja pegawai non-ASN. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 86% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan *e-learning*, sedangkan sisanya (14%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,80824 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang rendah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 pegawai non-ASN di Kantor Kecamatan Lakarsantri Kota Surabaya, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *e-learning* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pelatihan *e-learning* memberikan kontribusi sebesar 86% terhadap variasi kinerja pegawai non-ASN, dengan tingkat hubungan yang sangat kuat ($R = 0,927$). Seluruh hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan layak dan valid untuk dianalisis. Uji t menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, dan uji F membuktikan bahwa model regresi secara keseluruhan juga signifikan.

Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan *e-learning* dapat menjadi strategi efektif dalam pengembangan kompetensi pegawai non-ASN, terutama di sektor pelayanan publik. Implementasi pelatihan digital yang terstruktur, interaktif, dan sesuai kebutuhan kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, dan adaptabilitas pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *e-learning* merupakan strategi pengembangan SDM yang efektif, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Model pelatihan ini tidak hanya membantu meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga turut mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2019). Pengaruh penggunaan *e-learning* terhadap kualitas SDM pada sektor perbankan syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 55–66.
- Bappenas. (2019). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.
- Betty, B. (2021). Pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 87–94.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning (4th ed.)*. Wiley.
- Frianto, A. (2025). Kinerja pegawai pemerintahan vs. swasta dalam sistem penilaian publik. Disampaikan dalam Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Negeri Surabaya.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Haryanto, S. (2015). Efisiensi pelatihan berbasis *e-learning* di instansi pemerintah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 17(2), 123–134.
- Khamidah, N., & Triyono, H. (2013). Model *e-learning* dalam pelatihan sumber daya manusia. *Jurnal Teknologi dan Pembelajaran*, 3(1), 15–23.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Permatasari, R., & Hardiyan, H. (2018). Pengaruh pelatihan *e-learning* terhadap kinerja karyawan di BCA KCU Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 95–104.
- Prasetyo, H. (2018). Meningkatkan kinerja pegawai publik melalui budaya tanggung jawab sosial. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(1), 22–30.
- Reza, C., dkk. (2022). Pelatihan *e-learning* dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Pengembangan SDM*, 10(3), 41–52.
- Rukhvianti, N., dkk. (2021). Transformasi digital dalam pelatihan aparatur sipil negara. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 9(1), 78–89.
- Setyosari, P. (2016). *Pengembangan e-learning dalam pelatihan dan pendidikan*. Universitas Negeri Malang Press.
- Sofiati, N., & Maulidah, N. T. (2023). Kesiapan organisasi dalam implementasi pelatihan *e-learning*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(1), 50–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.