

## Pengaruh Program E-Learning (ELSA) Terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai PT Patra Jasa

Porman Lumban Gaol<sup>a</sup>, Salmannul Faris<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>Politeknik STIA LAN Jakarta

e-mail : [agaolporman@gmail.com](mailto:agaolporman@gmail.com) , [bsall.faris179@gmail.com](mailto:bsall.faris179@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh program *e-learning* (ELSA) terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa. Masalah utamanya adalah kurangnya informasi tentang sejauh mana program *e-learning* secara keseluruhan dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari 80 pegawai PT Patra Jasa peserta pelatihan *batch* pertama ELSA. Kuesioner berfokus pada tiga indikator utama: teknologi, konten pembelajaran, dan desain pembelajaran. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata *mean* semua indikator berada dalam kategori baik. Indikator teknologi memperoleh skor tertinggi, menandakan teknologi adalah aspek paling unggul dalam program ELSA. Secara keseluruhan, program *e-learning* ELSA di PT Patra Jasa berdampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai, ditunjukkan oleh nilai tinggi pada ketiga indikator. Direkomendasikan agar PT Patra Jasa terus mengembangkan dan memperbarui konten, desain pembelajaran, serta teknologi ELSA. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta menggunakan sampel yang lebih besar untuk validasi temuan.

**Kata Kunci:** *e-learning*; kompetensi pegawai, PT Patra Jasa.

## *The Influence of the E-Learning Program (ELSA) on the Development of Employee Competencies at PT Patra Jasa*

### Abstract

*This study aims to determine the impact of the e-learning program (ELSA) on the development of employee competencies at PT Patra Jasa. The issue identified in this research is the lack of information regarding the extent to which the e-learning program can enhance overall employee competencies. This research uses a quantitative approach with a survey method to collect data from employees participating in the ELSA program. The research sample consists of 80 employees of PT Patra Jasa selected as participants in the first batch of training. Data were collected through a questionnaire consisting of three main indicators: technology, learning content, and learning design. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics to measure the mean average of each indicator and to identify relationships between these variables. The research results show that the mean average of all indicators is in the good category, with the technology indicator receiving the highest score. This indicates that the technology aspect is the most superior component of the ELSA program. Overall, the e-learning program at PT Patra Jasa has a significant impact on improving employee competencies, as evidenced by the high scores on the technology, learning content, and learning design indicators. Based on these findings, it is recommended that PT Patra Jasa continues to develop and update the content and learning design as well as the technology used in the ELSA program. Additionally, future research should consider other variables such as organizational culture, work environment, and compensation that may affect employee competency improvement and use a larger sample to validate these research findings.*

**Keywords:** *e-learning*; employee competency, PT Patra Jasa.

### A. PENDAHULUAN

PT Patra Jasa sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, merupakan organisasi yang bergerak pada 3 (tiga) bidang bisnis utama, yakni Property & Development, Hotels & Resorts, dan Multi Services. Sebagai Organisasi yang dominasinya bergerak pada bidang services, PT Patra Jasa memiliki 5 prinsip utama yang didasari oleh prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam menjalankan perusahaannya. Kelima Prinsip itu adalah transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kesetaraan.

Dalam rangka menjaga keberlangsungan dan eksistensi di Tengah persaingan yang ada saat ini, PT Patra Jasa juga memiliki strategi khusus untuk pengembangan pegawai. Hal ini, menjadi penting karena pegawai yang menentukan maju-mundurnya suatu organisasi. PT Patra Jasa sebagai Organisasi memiliki program pengembangan SDM yang berfokus pada Transformasi Bisnis. Strategi pengembangan pegawai yang dilakukan oleh PT Patra Jasa adalah pengembangan dalam aspek kompetensi teknis dan non-teknis pegawai. Pengembangan ini dilakukan melalui program Transformasi Bisnis yang dilakukan secara berkala terhadap seluruh pegawai yang bekerja di PT Patra Jasa (Patra-jasa.com).

Dalam merespon perkembangan kondisi perekonomian Indonesia, secara umum Perseroan menetapkan strategi utama berfokus kepada upaya mempertahankan performa bisnis property dan meningkatkan kualitas pelayanan yang menunjang serta memenuhi kebutuhan operasional bisnis PT Pertamina (Persero). PT Patra Jasa membutuhkan SDM yang berkualitas demi mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer agar kepuasan customer terpenuhi dan mampu memberikan feedback positif kepada PT Patra Jasa. Pelayanan merupakan hal kunci bagi perusahaan karena PT Patra Jasa merupakan perusahaan berbasis

hospitality yang berkaitan erat dengan keramah-tamahan dalam melayani tamu.

Pengembangan Kompetensi Pegawai didasarkan untuk memiliki SDM dengan performa yang optimal, Perusahaan terus mendukung upaya-upaya dalam meningkatkan kompetensi setiap pegawai sesuai dengan bidang masing - masing. Program pengembangan kompetensi pegawai terdiri dari Mandatory Training, Sertifikasi Training, In-House Training, dan Public Training (*Annual Report* PT Patra Jasa, 2022).

Dalam pelaksanaannya program ini dibagi ke beberapa kelompok berdasarkan level yang sama. Sebelum program ini dilaksanakan, patra jasa mengadakan pre-test untuk melihat pengetahuan dan kemampuan para pegawai yang nantinya akan dikelompokkan berdasarkan kemampuan yang sama. Hal ini dilakukan agar program yang dilaksanakan dan materi yang diberikan dapat lebih mudah dipahami ketika peserta berada dalam kelompok yang memiliki kemampuasn setara.

Program ini dilaksanakan dalam kurun waktu 3 bulan, yang mana dilaksanakan setiap hari dari senin hingga jumat. Pada hari senin hingga kamis peserta akan mengerjakan materi yang diberikan oleh lembaga kursus tersebut selama satu jam per hari. Lalu di hari jumat peserta akan melakukan zoom meeting secara berkelompok bersama dengan mentor untuk melakukan evaluasi terhadap materi yang mereka kerjakan.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, khususnya pada dampak yang ditimbulkannya, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang "Pengaruh Program *E-Learning* Terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai PT Patra Jasa."

### B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan uji

regresi linear sederhana. Metode kuantitatif mengandalkan data empiris yang dikumpulkan melalui proses pengukuran. Penelitian kuantitatif bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk merumuskan solusi terhadap masalah yang ada, dan hipotesis dibuat sebelum pengumpulan data di lapangan untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan metode regresi, dengan tujuan untuk menentukan validitas hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian kuantitatif, sampel biasanya dipilih secara acak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi tertentu (Sugiyono, 2019).

## C. PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan mengenai "Efektivitas Program *E-Learning* (ELSA) Terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai PT Patra Jasa". Dari hasil hipotesis yang ditemukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 1**

Hasil Rata-Rata Variabel Program *E-Learning* dan Variabel Pengembangan Kompetensi

| Program <i>E-Learning</i> |                     |                  | Pengembangan Kompetensi |                  |
|---------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|------------------|
| No                        | Indikator           | Jumlah Rata-Rata | Indikator               | Jumlah Rata-Rata |
| 1                         | Teknologi           | 4.06             | Pengetahuan             | 4.00             |
| 2                         | Materi Pembelajaran | 4.01             | Keterampilan            | 4.02             |
| 3                         | Desain Pembelajaran | 4.00             | Sikap                   | 4.08             |

Sumber: Data SDM (2024).

Diketahui berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan variabel X yaitu program e-learning menghasilkan bahwa indikator desain pembelajaran memiliki nilai

terkecil yang artinya desain pembelajaran dari media pembelajaran yang kurang tepat dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai secara keseluruhan. Maka dari itu, untuk mengatasi masalah pegawai yang kurang cocok dengan desain pembelajaran, atasan harus mengambil langkah-langkah strategis dan perlu mencari tahu alasan mengapa pegawai tidak memiliki respon yang memuaskan terhadap desain pembelajaran tersebut dengan mengevaluasi desain belajar mana yang lebih mudah diterima oleh pegawai.

Setelah mengetahui penyebabnya, atasan bisa melakukan berbagai tindakan, seperti mendiskusikan ulang program mana yang akan dipakai dan lebih cocok dengan pegawai oleh perusahaan untuk diterapkan ke pegawai. Selain itu, atasan juga bisa memberikan fun session dalam program/desain pembelajaran agar program yang dilaksanakan lebih menyenangkan dan lebih mudah diterima oleh pegawai karena lebih menarik dan tidak membosankan. Serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki nilai tertinggi di kelasnya masing – masing untuk meningkatkan semangat belajar para pegawai. Dengan strategi tersebut perusahaan dapat memperbaiki hasil pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa.

Sedangkan berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan variabel Y yaitu pengembangan kompetensi menghasilkan pada indikator pengetahuan menjadi salah satu faktor terendah dalam pengembangan kompetensi. Dalam mengatasi pegawai yang memiliki nilai pengetahuan yang atasan dan organisasi perlu mengambil tindakan yang efektif. Atasan dapat berkomunikasi secara terbuka kepada pegawai untuk memahami apa penyebab dari rendahnya pengetahuan mereka mereka.

Pihak organisasi dan atasan penting untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan oleh pegawai untuk meningkatkan

pengetahuan mereka. Selain itu, atasan juga dapat membuka sesi tanya jawab mengenai program yang dilaksanakan untuk menemukan komposisi yang tepat dalam meningkatkan hasil pengembangan kompetensi pegawai terutama pada masalah pengetahuan. Komposisi dari segi mentor, desain belajar, teknik belajar pegawai, materi pembelajaran, dan waktu pelaksanaan program e-learning tersebut menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk para pegawai.

Atasan juga harus aktif dalam membangun budaya kerja dan semangat belajar yang mendukung, di mana nilai-nilai organisasi dan harapan yang jelas disampaikan kepada seluruh pegawai. Atasan juga bisa memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan dalam kinerja dan komitmen mereka dengan begitu pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang positif sesuai dengan target dan ekspektasi organisasi dan atasan.

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel program e-learning (ELSA) menunjukkan adanya variasi pengaruh antar indikator. Indikator Teknologi memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4.06, yang menandakan bahwa aspek teknologi merupakan komponen paling berpengaruh dan unggul dalam implementasi ELSA di PT Patra Jasa. Namun, indikator Desain Pembelajaran menunjukkan rata-rata terendah, yaitu 4.00, mengindikasikan bahwa cara materi disajikan kurang optimal dalam variabel program e-learning. Sementara itu, pada variabel pengembangan kompetensi pegawai, indikator Sikap memperoleh nilai tertinggi sebesar 4.08, menunjukkan bahwa program ELSA paling efektif dalam

mengubah atau meningkatkan sikap pegawai terkait kompetensi. Sebaliknya, indikator Pengetahuan berada pada nilai terendah, yaitu 4.00, menyiratkan bahwa transfer dan perolehan pengetahuan baru melalui ELSA dinilai kurang menonjol.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel program e-learning (ELSA) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan kompetensi pegawai di PT Patra Jasa. Pengujian t (uji parsial) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2.307, yang lebih besar dari t-tabel 1.664, dengan tingkat signifikansi 0.024 (lebih kecil dari 0.05). Hasil ini secara statistik membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari program ELSA. Lebih lanjut, hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencapai 0.648 atau 64.8%. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga variabilitas dalam pengembangan kompetensi pegawai dipengaruhi secara langsung oleh program e-learning. Sisa 35.2% variabilitas kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Meskipun secara keseluruhan program ELSA terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi, hasil deskriptif menggarisbawahi perlunya perbaikan. Dominasi aspek teknologi mengindikasikan bahwa platform yang digunakan sudah baik dan secara efektif mendorong perubahan pada aspek sikap pegawai, namun nilai terendah pada desain pembelajaran dan pengetahuan menjadi perhatian utama. Hal ini menyiratkan bahwa desain dan penyajian konten belajar perlu disempurnakan untuk

memaksimalkan transfer pengetahuan. Program e-learning yang baik tidak hanya bergantung pada teknologi yang canggih, tetapi juga pada bagaimana konten itu dikemas dan disajikan agar mudah dipahami dan diterapkan oleh peserta.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Patra Jasa disarankan untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dan pegawai guna menemukan desain belajar yang lebih tepat, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai. Dukungan psikologis, seperti pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai dengan nilai tertinggi, juga perlu didorong untuk membangun semangat belajar yang positif dan mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, untuk penelitian di masa depan, direkomendasikan untuk memperluas lingkup dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang mungkin menjelaskan sisa 35.2% variabilitas yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Selain itu, penggunaan sampel yang lebih besar disarankan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih representatif dan komprehensif dalam memvalidasi temuan saat ini.

#### D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa program *e-learning* ELSA yang diterapkan di PT Patra Jasa berhasil dan memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Kekuatan utama dari program ini terletak pada aspek teknologinya yang dinilai sangat baik, serta kemampuannya dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap pembelajaran dan pekerjaan. Meskipun

demikian, ada dua area yang perlu ditingkatkan: efektivitas desain penyajian materi dan peningkatan pengetahuan pegawai, yang ternyata kurang menonjol dibandingkan aspek lainnya. Meskipun demikian, program *e-learning* ini terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi lebih dari separuh keberhasilan peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan temuan ini, PT Patra Jasa disarankan untuk melakukan beberapa langkah perbaikan. Pertama, atasan perlu menjalin komunikasi yang lebih erat dengan pegawai peserta ELSA untuk memahami gaya belajar terbaik mereka. Tujuannya adalah untuk menyesuaikan dan memperbaiki desain pembelajaran agar materi yang disampaikan lebih mudah dipahami dan diterapkan, sehingga berdampak maksimal pada peningkatan pengetahuan. Kedua, atasan harus aktif memberikan dukungan dan motivasi, termasuk penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, untuk mendorong semangat belajar yang berkelanjutan dan menciptakan suasana kerja yang positif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar program *e-learning*, seperti budaya perusahaan, kondisi lingkungan kerja, dan kebijakan kompensasi, yang mungkin juga berperan besar dalam pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu, menggunakan jumlah peserta (sampel) yang lebih banyak akan membantu memastikan bahwa hasil penelitian dapat berlaku secara lebih luas.

#### REFERENSI

Andini, D., & Yusrawati. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Ekonomi Kiat*, 26(1).

- Anwar, S. (2022). The Role of The School Committee as a Mediator Between Educational Institutions and Village Communities in Madrasah Tsanawiyah, Gabus Sub-district, Grobogan Regency. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 138–162. <https://doi.org/10.33509/jan.v28i2.1712>.
- Anwar, S., Pradesa, H.A., Ahmad, F. (2022). Testing Military Professionalism Construct: An Empirical Evidence From Indonesian Army (Case On Batallion Arhanud 2/ABW/2 Kostrad Malang). *Proceedings of the Third International Conference Administration Science, ICAS 2021*, September 15 2021, Bandung, Indonesia. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.15-9-2021.2315242>
- Anwar, S., Trilestari, E. W., & Agustina, I. (2022). The Tourism Development Policy in Bandung Regency: A Study on Kampung Gamis Soreang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 19(1), 112 - 121. <https://doi.org/10.31113/jia.v19i1.859>
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armaniah, H., & Sitasi, C. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Cakrawala*, 18(2), 141–148. <https://doi.org/10.31294/Jc.V18i2>
- Ayuningtiyas, H. A., & Lutarlean, B. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan E-learning Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Karawang. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Chandrawati, S. R. (2010). Pemamfaatan E-Learning Dalam Pembelajaran. *Cakrawala Kependidikan*, 8(2).
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 26 (9th Ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dharmanegara, I.B.A., Harijanto, D., Jamaluddin, M.R., Agustina, I. (2023). Mengeksplorasi Dimensi Perilaku Inovatif PNS: Sebuah Studi Empiris di Kabupaten Badung. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 11 (2), 269–282. <https://doi.org/10.17509/image.2023.025>
- Hamzah, I., & Wahid, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Universitas Muhammadiyah Makassar, 4(2). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/Kimap/index>
- Hanizam, J.H., Sudrajat, A.S., Taryono, O., Novira, A. (2025). An Analysis of the Quality of Srikandi Utilization as a Digital Official Document Management System at Bappelitbangda of Cimahi City. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pemerintahan*, 4(2), 229–234. <https://doi.org/10.55850/simbol.v4i2.259>
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job?. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Hartati, S., Alyani, N., & Kurniati, T. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 16–30. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2506>
- Hikmawati Fenti. (2020). Metodologi Penelitian. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Julaeha, S., & Erihardiana, M. (2022). Model Pembelajaran Dan Implementasi Pendidikan Ham Dalam Perspektif Pendidikan Islam Dan Pendidikan

- Nasional. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal , 4(1). <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V4i1.449>
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6(4), 3428–3437.
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Laisa, Z. (2019). Teknologi Komunikasi Pembelajaran E-Learning Di Perguruan Tinggi. *Athra Samudra*.
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848–5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, Ri. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pt Dewangga Energi Internasional. [www.dewanggapublishing.com](http://www.dewanggapublishing.com)
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Maulidah, N. T., Irawan, P. R., & Taryanto, T. (2023). Pengaruh Pembelajaran E-Learning Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Pengembangan Bisnis Cabang Bca Kcu Kelapa Gading). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 6(4), 1562–1566.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3772>
- Mulyasari, A. E., Rimansyah, & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Wahana Ekonomika*, 17(3). <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/index>
- Nurlita, C.M., Priatna, R., Pradesa, H.A., Nugraha, H. (2025). Efektivitas Upaya Peningkatan Kompetensi Bidang Metrologi Industri Tentang Alat Ukur di PT Pindad. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3), 1159–1166.
- Permatasari, I., & Hardiyana. (2018). Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Bca Kcu Tangerang. *Sisfokom*, 07(01).
- Pradesa, H.A., Tanjung, H. (2021). The Effect of Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (3), 69 – 81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.2678>
- Pradesa, H. A., Tanjung, H., Agustina, I., & Salleh, N. S. N. M. (2023). Increasing proactive work behavior among teachers in islamic senior high school: the role of ethical work climate and perceived organizational support. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 4(2), progres. <https://doi.org/10.18196/ijiep.v4i2.19911>
- Pratama, A. A., & Assegaff, S. (2021). Analisis Dan Perancangan Aplikasi E-Learning Berbasis Web (Study Kasus Smp Negeri 16 Kota Jambi). *Manajemen Sistem Informasi*, 6(2).
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127.

- <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i1.14963>
- Putranto, R. A., & Anwar, S. (2021). Tinjauan Empiris Motivasi Pelayanan Publik di Masa Pandemi: Sebuah Studi Pada Aparatur Sipil Negara di Bandung. *Progress Conference*, 4(1), 424–431. Retrieved from <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/393>.
- Rahmawati, L., Jumadi, & Jaslin Ikhsan, Mp. (2018). E-Learning & Konsep Belajar Mandiri. Penebar Media Pustaka.
- Ridwan, R. A., Nugraha, H., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2024). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi di Dinas Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan I – VI Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 17(2), 124-142.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.58431/jumpa.v17i2.260>
- Rusli, M., Hermawan, D., & Supuwiningsih, N. N. (2020). Memahami E-Learning. Cv Andi Offset.
- Said, H., & Firman, A. (2022). Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Nobel Press.
- Saitya, I. (2022). Pemanfaatan E-Learning Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani. Pendidikan Informatika, 01(01).  
<https://jurnal.habi.ac.id/index.php/Info>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayananbiro Umrah Pt Ar Rahmah Tour Kendal. 1(2), 2985–492.  
<https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Susiawati, M., Nugraha, H., Priyantor, A. (2025). Bureaucratic Simplification: Changes in Organizational Structure From Structural to Functional in the Central Java Provincial Government. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 9(1).  
<https://doi.org/10.29040/ijebar.v9i1.16764>
- Tanjung, H., Salleh, N. S. N. M. ., & Pradesa, H. A. (2023). Mediating Role of Public Service Motivation in Enhancing the Effect of Spiritual Leadership on Felt Obligation and Affective Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 864–875.  
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.49540>.
- Tanjung, H., Nugraha, H., Priatna, R., & Azhari, A. F. (2025). Determinan Terpenting Dari Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT POS Tebing Tinggi Deli. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(2), 147-160.  
<https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i2.1386>
- Taryono, O., Sufianti, E., & Jubaedah, E. (2025). How do Stakeholders Participate in Waste and Water Security Management? Insights from West Java Province, Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 21(1), 75–90.  
<https://doi.org/10.24258/jba.v21i1.1588>
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2).  
[Http://jurnaltsm.id/index.php/Mb](http://jurnaltsm.id/index.php/Mb)
- Tsauri, S. (2013). Manajamen Sumber Daya Manusia. Stain Jember Press.

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 9.0

..... POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG .....

Tata Kelola Berdampak: Kolaborasi MultiStakeholder Untuk Kesejahteraan Dalam Pilar Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan

Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumberdaya Manusia. Rajawali Pers.

Yusnaini, Y., Prodalima, P., & Irawati, J. (2022). Kolaborasi E-Learning Manajemen Keperawatan terhadap Peningkatan Kompetensi Mahasiswa Keperawatan. Jurnal Keperawatan Silampari, 6(1), 417-424.

Yusuf, M., Wahyuni, S., & Saim, M. (2010). E-Learning Menggunakan Standar Learning Technology System Architecture (Ltsa). Ilmiah Simantec, 1(2).