

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS MASSIVE OPEN ONLINE COURSE PADA KINERJA KARYAWAN

Mawan Yovan Arizki

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Indonesia
abangyovan@gmail.com

Rita Satria

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01679@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh massive open online course pada kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia berbasis massive open online course pada kinerja karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa dan mengetahui pengembangan sumber daya manusia berbasis massive open online course pada kinerja karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus, wawancara purposive, kuesioner, observasi serta dokumentasi dan menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan data agar konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia berbasis massive open online course pada kinerja mampu meningkatkan produktifitas kemampuan dan tanggung jawab atas pekerjaan, pelaporan dan pencatatan pengadaan perlengkapan keuangan dengan baik. Serta pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,970 + 0,399X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,697. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6%. dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,594 > 2,000)$. Berbasis Massive Open Online Course berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,072 + 0,257X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,721. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,129 > 2,000)$. Pengembangan sumber daya manusia berbasis Massive Open Online Course secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,677 + 0,196X_1 + 0,249X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,752. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,6% sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi faktor lain. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,055 > 2,758)$.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Massive Open Online Course, Kinerja, Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource development on employee performance and to determine the effect of massive open online courses on employee performance and to determine the effect of massive open online course-based human resource development on employee performance at PT Merah Putih Kreasi Nusa and to determine human resource development based on a massive open online course on the performance of employees of PT Merah Putih Kreasi Nusa. The research method used is quantitative and qualitative. This study used a qualitative data collection method with a type of case study approach, purposive interviews, questionnaires, observation and documentation and used quantitative methods in collecting data so that it was concrete, objective, measurable, rational and

systematic for 63 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are the development of human resources based on a massive open online course on performance capable of increasing the productivity of capabilities and responsibilities for work, reporting and recording the procurement of financial equipment properly. As well as the development of human resources has a significant effect on employee performance by obtaining the regression equation $Y = 10.970 + 0.399X_1$. The correlation coefficient value is 0.697. The determination coefficient value is 48.6% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(7.594 > 2.000)$. The Massive Open Online Course based has a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation $Y = 16.072 + 0.257X_2$. The correlation coefficient value is 0.721. The coefficient of determination is 52.0% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(8.129 > 2.000)$. Human resource development based on the Massive Open Online Course simultaneously has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.677 + 0.196X_1 + 0.249X_2$. The correlation coefficient value is 0.752. The coefficient of determination is 56.6%, the remaining 43.4% is influenced by other factors. calculated F value $>$ F table or $(39.055 > 2.758)$.

Keywords: Development, Human Resources, Massive Open Online Course, Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Era Revolusi Industri 4.0 hingga 5.0 yang disebut era disrupsi, seiring dengan perkembangan global dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, merupakan tugas serius yang dihadapi dunia. Saat ini, dunia mengalami kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital, dan biologis yang berdampak pada sektor ekonomi, industri, dan pemerintahan.¹ Dalam kemajuan teknologi baru, bidang yang mengalami terobosan antara lain: (1) robotika kecerdasan buatan (*Artificial Intellegensi Robotic*), (2) nanoteknologi, (3) bioteknologi, (4) teknologi komputer cerdas, (5) blockchain (Bitcoin), (6) teknologi berbasis internet, dan (7) printer 3D.

Moh. Sidik Ade Pratomo menyatakan bahwa “program yang dilakukan pada dasarnya untuk menciptakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus sesuai dengan tuntutan perkembangan organisasi dan kemajuan teknologi”.² Bagi Industri, termasuk Indonesia, menggunakan teknologi untuk merubah cara pandang mereka. Sebagai faktor kunci dalam proses kerja yang pada akhirnya menentukan kinerja instansi secara keseluruhan, sumber daya manusia harus memberikan kualitas, kompetensi dan keunggulan dalam memanfaatkan kemajuan teknologi di dunia *industry* bekerja. Esensi mendasar dari institusi mengasumsikan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah subjek penggerak dari instansi.

Sumber daya manusia sebagai subsistem organisasi perlu didukung oleh pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan. Karena pengembangan dan pengelolaan

¹ Meghna M Nair, Amit Kumar Tyagi, and N Sreenath, “The Future with Industry 4.0 at the Core of Society 5.0: Open Issues, Future Opportunities and Challenges,” in *2021 International Conference on Computer Communication and Informatics (ICCCI)* (IEEE, 2021), 1–7.

² Moh. Sidik Ade Pratomo, “Problem Statment/Background (GAP): Basic Training Is a Fundamental for Prospective State Civil Servants Who Will Be Appointed as Civil Servants. In Government Regulation No. 11 of 2017 Regarding Civil Servant Training That Prospective Civil Servants Befor,” *Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar Berbasis Metode Dalam Pembentukan Karakter Aparatur Sipil Negara Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah* 4, no. 1 (2021): 88–100.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mendukung perkembangan suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila tersedia sumber daya manusia yang kompeten yang menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Ada berbagai metode dan teknik untuk proses pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu caranya. Melalui proses pendidikan dan pelatihan, pengetahuan kognitif SDM organisasi diarahkan dengan baik sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan peran SDM yang sangat krusial, maka organisasi harus mengembangkan SDM-nya dengan baik.³

Pada saat yang sama, Indonesia menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari pendahulunya. Oleh karena itu, agar pembangunan negara maju yang mandiri menuju kemakmuran, perlu dikembangkan ideologi pembangunan yang berlandaskan pada manusia dan masyarakat. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan, fokus pembangunan diarahkan pada bidangnya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam data pengembangan sumber daya manusia.⁴ Hal tersebut dapat dilihat melalui Human Development Index (HDI). Human Development Index memberikan gambaran mengenai tingkat pengembangan sumber daya manusia disuatu negara.

Semakin baik sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Adapun hasil peringkat HDI Indonesia di Asia Tenggara pada tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1. Peringkat *Human Development Index* Negara Asia Tenggara 2020

Negara	Ranking	IPM	UHH (Tahun)	HLS (Tahun)	RLS (Tahun)	GNI/Kapita (US\$)
Brunei Darussalam	47	0.838	75.9	14.3	9.1	63.97K
Filipina	107	0.718	71.2	13.1	9.4	9.78K
Indonesia	107	0.718	71.7	13.6	8.2	11.46K
Kamboja	144	0.594	69.8	11.5	5.0	4.25K
Laos	137	0.613	67.9	11.0	5.3	7.41K
Malaysia	62	0.810	76.2	13.7	10.4	27.53K
Myanmar	147	0.583	67.1	10.7	5.0	4.96K
Singapura	11	0.938	83.6	16.4	11.6	88.16K

³ Nike Ardiansyah and Megasuciati Wardani Haeril, "YUME: Journal of Management Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima Abstrak" 5, no. 3 (2022): 291–297.

⁴ Yun Arifatul Fatimah et al., "Industry 4.0 Based Sustainable Circular Economy Approach for Smart Waste Management System to Achieve Sustainable Development Goals: A Case Study of Indonesia," *Journal of Cleaner Production* 269 (2020): 122263.

Negara	Ranking	IPM	UHH (Tahun)	HLS (Tahun)	RLS (Tahun)	GNI/Kapita (US\$)
Thailand	79	0.777	77.2	15.0	7.9	17.78K
Vietnam	117	0.704	75.4	12.7	8.3	7.43K

Catatan : IPM (Indeks Pembangunan Manusia), UHH (Usia Harapan Hidup), HLS (Harapan Lama Sekolah), RLS (Rata-rata Lama Sekolah), GNI (Gross National Income).

Pada tabel 1. Peringkat *Human Development Index* Negara Asia Tenggara 2020 berdasarkan laporan HDI yang dirilis setiap tahunnya secara global oleh *United Nation Development Programme* (UNDP). Konsep yang digunakan masih sama dengan mempertimbangkan tiga aspek yaitu usia, pendidikan dan ekonomi.

Hasilnya untuk tahun 2020 Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189 negara yang dianalisis oleh UNDP, Indonesia berada di peringkat tengah. Namun apabila merujuk pada skor HDI RI versi UNDP maka statusnya tergolong tinggi. Dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, Indonesia menduduki peringkat kelima. HDI Indonesia kalah dari Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia dan Thailand.

Tabel 2. Peringkat *Human Development Index* 5 besar Negara Asia Tenggara 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	GNI/Kapita (US\$)
Singapura	0,935	0,940	0,943	0,939	0,939	88.61K
Brunei Darussalam	0,834	0,830	0,830	0,830	0,829	63.97K
Malaysia	0,805	0,807	0,810	0,810	0,803	27.53K
Thailand	0,790	0,795	0,804	0,804	0,802	17.78K
Indonesia	0,704	0,710	0,716	0,709	0,705	11.46K

Catatan : IPM (Indeks Pembangunan Manusia), GNI (Gross National Income)
Resource : Human Development Report Office 2017 - 2020 UNDP

Berdasarkan Tabel 2 Peringkat *Human Development Index* 5 besar Negara Asia Tenggara memberikan hasil bahwa Indonesia pada tahun 2017 mengawali dengan HDI value yaitu 0,704 dengan peningkatan poin 0,006 pada tahun 2018 menjadi 0,710. Dan mengalami peningkatan poin kembali 0,006 pada tahun 2019 menjadi 0,716 serta mengalami penurunan poin 0,007 pada tahun 2020 menjadi 0,709 dan penurunan poin kembali 0,004 pada tahun 2021 menjadi 0,705 melalui sumber *Human Development Index*.

Berpedoman pada peringkat *Human Development Index* diatas menjadi tujuan untuk membentuk sikap professional dalam pengembangan sumber daya manusia. Serta tingkat kematangan individu yang masih rendah, menjadi fokus pengembangan sumber daya manusia

pada sifat manusia, yaitu karakter.⁵ Kualifikasi karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan teknologi yang berwawasan. Memiliki dampak lemah pada identitas diri dan terbatasnya *capacity building* pelatihan, keterampilan dan pendampingan melalui peran agama. Berdasarkan data dan bahasan diatas *Human Development Index* dalam penelitian ini agar dapat menguatkan literasi serta bahasan dari pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilihat dari tingkatan dari skala Internasional, Indonesia dan PT Merah Putih Kreasi Nusa sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa diharapkan dapat meningkatkan tingkat *Human Development Index* Indonesia agar dapat memperbaiki posisi di tingkat asia.

Dalam upaya mendukung tujuan negara Indonesia mengejar ketertinggalan dari negara yang sudah terlebih dahulu maju, melihat dari *Event Organazer* Basset Event Inc merupakan *Event Organizer* Internasional yang berbasis di 40 *Hillside Drive East York, ON, M4K 2M2*. Toronto. Memiliki spesialisasi dalam membuat acara luar biasa untuk individu dan perusahaan, menyusun, merencanakan, dan mengelola setiap proyek, mulai dari konsep hingga penyelesaian. Kelompok profesional berpengalaman untuk memahami ide terobosan disiplin ilmu, di Basset Events.

Memberi kepercayaan pada hubungan mulia antara logistik dan menciptakan hal terbaik, dengan acara yang sepenuhnya dipersonalisasi, mencerminkan kepribadian merek setiap klien. Bertindak untuk keluarga, produk, perusahaan, atau tujuan, pekerjaan demi mencakup dan memberi pengalaman yang mengintegrasikan desain inovatif dengan yang terbaik *service eat*, musik, hiburan, dan yang terpenting, elemen kejutan yang spektakuler.⁶

Di Indonesia memiliki *Groovy Event Organizer* yang berlokasi di The Mansion, Kemayoran Tower Fontana, Zona 1, 33th Floor, Unit H1. memberikan pelayanan atau jasa *event organizer* (EO) terbaik di Indonesia, sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Sebagai perusahaan dengan legalitas dan profesionalitas dalam menyelenggarakan bermacam event indoor atau outdoor sejak 2007, banyak event seperti bazaar produk perusahaan, wisuda kuliah, artis, hingga event outbound dirancang dengan yang istimewa dan menarik.

Seluruh team *event organizer* (EO) Groovy siap memberikan konsep kegiatan sesuai dengan kebutuhan klien serta membuka dialog / diskusi untuk bertukar ide dan konsep kegiatan yang akan diselenggarakan nantinya. Cukup banyak perusahaan dan organisasi yang sudah

⁵ Andi Makkulawu Panyiwi Kessi et al., "Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance," *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022): 15–26.

⁶ Wided Batat, *Experiential Marketing: Case Studies in Customer Experience* (Routledge, 2020).

mempercayakan event gathering, launching, virtual event, webinar & seminar mereka, sesuai dengan visi kami sebagai EO Indonesia yang handal.⁷

Dalam penelitian ini PT Merah Putih Kreasi Nusa atau yang lebih dikenal dengan *Red white Indonesia* yang berlokasi di Jl. Taman Brawijaya III No.4A, RT.4/RW.3, Cipete Utara, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12150. Memiliki tujuan dalam aktivasi merek dipercaya untuk keterlibatan adalah kunci keberhasilan aktivasi merek, memberikan perhatian bagaimana merek untuk berinteraksi dengan audiensnya agar dapat tampil menonjol. Perusahaan memberi pentingnya kaitannya dengan dampak karyawan, itu sebabnya tujuan perusahaan untuk membuat acara yang berkesan dan berdampak bagi perusahaan lainnya.

Event khusus yang di laksanakan, perusahaan menilai untuk membuat acara istimewa mungkin dengan menyampaikan ide orisinal dan melaksanakannya dengan sempurna.⁸ Serta melakukan pemasaran *online* ke *offline* dengan tujuan untuk memberikan yang terbaik, dengan mengambil berbagai ide dan konsep untuk kemudian mengubahnya menjadi pemasaran *offline* hingga *online* untuk menjangkau lebih banyak audiens.

Dari beberapa profil *event organizer* yang berskala Internasional sampai skala Indonesia, memiliki keragaman visi dan misi serta tujuan perusahaan dalam memberikan jasa, manfaat, dan kesan terhadap pengguna jasa dari perusahaan *event organizer*. Tentu saja dari semua perusahaan yang bergerak di bidang jasa tersebut memiliki sejumlah permasalahan mendasar dibalik manfaat serta tujuan yg diberikan perusahaan kepada pengguna jasa dari *event organaizer*.

Terlihat permasalahan terjadi pada PT Merah Putih Kreasi Nusa rentan terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia ketika pelaksanaan. Salah satu dampak serius dari rendahnya kualitas dan kapasitas sumber daya manusia adalah belum terwujudnya upaya perbaikan pengelolaan sumber daya manusia, masalah ini muncul ketika melakukan penelitian dengan observasi langsung. Sepanjang wawancara, beberapa responden mengklaim bahwa pembaruan teknologi menyebabkan kesenjangan dan ketidakmampuan untuk melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan, dan waktu pelatihan yang terbatas, kemampuan karyawan lapangan yang kurang optimal, diharapkan pengembangan sumber daya manusia tidak dibatasi oleh waktu dan pengembangan keterampilan karyawan dapat dicapai berbasis *Massive Open Online Course* (MOOC) yang disediakan oleh lembaga terhadap sumber daya manusia.

Sumber daya manusia disebut *Human Resource*, dan sumber daya adalah sumber energi, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh manusia. Sumber Daya Manusia merencanakan,

⁷ Marek Bryx, "Sustainable City as a Requirement of Demography, Public Health and Workforce Development," *Entrepreneurship, Economic Development and Public Policy in the Post-Pandemic World* (n.d.): 71.

⁸ Linda Joyce Jones, *The Event Planning Toolkit: Your Guide to Organizing Extraordinary Meetings and Events* (Rowman & Littlefield Publishers, 2020).

mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, onboarding, retensi, dan penghentian berdasarkan pencapaian tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.⁹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan manusia guna meningkatkan produktivitas.

Kapasitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam suatu lingkungan organisasi.¹⁰ Oleh karena itu dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tujuan organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas pegawai sebagai sumber utama organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi, pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan, yaitu: (1) dapat meningkatkan produktivitas kerja, (2) mengurangi kerusakan produk, (3) memastikan semuanya berjalan efisien, (4) meningkatkan sikap kepemimpinan, (5) menciptakan moral karyawan atau manusia.

Dari tujuan pengembangan sumber daya manusia organisasi agar efektif dalam implementasi masalah ini, peningkatan kapasitas karyawan dalam proses pendidikan dan pelatihan tidak lagi dibatasi oleh waktu dan sarana. Berbasis *Massive Open Online Course* waktu serta sarana pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan mutu kualitas karyawan menjadi efektif dan efisien. *Massive Open Online Course* (MOOCs) merupakan program yang memberikan akses kepada seluruh masyarakat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ahli, salah satu kelebihanannya adalah waktu yang fleksibel untuk menciptakan budaya belajar yang inovatif dan tidak membatasi berdasarkan kebutuhan peserta.

Di era disrupsi ini, sistem pendidikan mulai mengalami perubahan, juga perubahan yang drastis, pendidik tidak lagi menjadi bagian penting dalam pembelajaran, dan proses pembelajaran tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Contoh evolusi teknologi di bidang pendidikan dan pelatihan adalah munculnya *massive open online course* (MOOCs), artinya penerapan digital dalam pendidikan, keberadaan MOOCs dapat menyebabkan perubahan mendasar dalam cara seseorang memperoleh pengetahuan, yang pada waktunya akan berdampak pada pengelolaan sistem di seluruh dunia. Arus digitalisasi dalam dunia pendidikan dan pelatihan sangat cepat, sehingga tenaga kerja tidak terbatas pada pembaruan dalam hal intelektual, relasional dan keterampilan. Untuk menjawab segala perubahan yang terjadi di industri, diperlukan sumber daya

⁹ Lian Fasmawi Ramadhan NPM, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Pendapatan Pertanian Lokal Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Desa Margodadi Kecamatan Way Lima Kabupaten)," *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* 1442 26, no. 2 (2021): 173–180.

¹⁰ Any Werdhiastutie, Fendy Suhariadi, and Sri Gunani Partiw, "Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3* (2020): 747–752.

manusia (SDM) yang dalam hal ini memiliki keterampilan atau kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan zaman sehingga tujuan lembaga dapat dipertahankan.

Karyawan merupakan kunci keberhasilan sistem organisasi yang ada, sehingga diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, keterampilan dan kompetensi untuk menghadapi masa disrupsi.¹¹ Sedangkan di Indonesia, platform online yang menawarkan kursus online di tingkat universitas adalah IndonesiaX berbasis *Massive Open Online Course* (MOOCs) yang cocok dinikmati oleh masyarakat luas, pelajar dan profesional. Indonesia menggandeng Harvard University dalam aplikasi berbasis MOOCs bernama edX. Sedangkan HarukaEdu fokus memberikan layanan kepada guru, siswa dan karyawan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan yang fleksibel. HarukaEdu menyediakan tiga layanan utama: 1) CorporaEdu untuk pekerja kantoran, 2) UniEdu untuk universitas, dan 3) Pintaria untuk perorangan.¹²

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas pendidikan dan pelatihan berbasis MOOCs memiliki kelebihan dan kekurangan sebagai berikut. Kelebihan MOOCs adalah (1) gratis dan murah. (2) tidak ada batasan waktu. (3) sarana networking. Dan MOOCs memiliki kekurangan: (1) interaksi minimal, (2) *Drop Out* yang tinggi, dan (3) membahayakan program pendidikan tinggi. Peningkatan kualitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan berbasis MOOCs yang dilakukan oleh instansi mempengaruhi produktivitas instansi, dan kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Emil Kristanti mengemukakan, kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai individu atau kelompok organisasi sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai moral dan etika, tanpa melanggar hukum.¹³ “Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan kinerja yang diharapkan dengan apa yang seharusnya terjadi”.¹⁴ Dalam implementasi pengukuran kinerja tentunya didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia dalam bekerja. Menurut Muhammad Syukron et al faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :¹⁵

¹¹ Willy Radinal, “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi,” *Jurnal An-Nur* 1, no. 1 (2021): 9–22.

¹² S I WAHJONO, “Crowdfunding Mendanai Ukm Dan Bisnis Startup,” no. April (2022).

¹³ Emil Kristanti, “Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2020 Dalam Penerapan WFH (Work From Home) Di Masa Pandemi Covid-19,” *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 19, no. 01 (2022): 10–21.

¹⁴ menteri And Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Rahmat Tuhan Y,” *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Rahmat Tuhan Y* (2014): 139.

¹⁵ Muhammad Syukron; Susi Hendriani; Yusni Maulida, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya

1. Orang dengan tingkat pendidikan atau pengalaman rendah kurang produktif, dan orang dengan pendidikan tinggi juga kurang produktif.
2. Faktor Pendidikan Pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kinerja melambat dan berdampak negatif pada bisnis. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki pendidikan yang lebih tinggi, otomatis mereka memiliki pengalaman yang lebih banyak, yang juga dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan tempatnya bekerja.
3. Tampaknya usia karyawan dapat digunakan sebagai tolok ukur kinerja, namun tidak selalu demikian. Namun, pelatihan profesional karyawan selalu diimbangi dengan usia, dan kinerja meningkat semakin lama pengalaman karyawan bekerja. Selain itu, usia karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Ini menyoroti hubungan penting antara penetapan tujuan dan hasil kinerja. Ide dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan dari organisasi dan pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerja. penelitian pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk menciptakan manfaat tertentu dan menguji efektivitas penggunaan MOOCs sebagai sarana peningkatan diri sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan. Mengangkat fenomena permasalahan yang terjadi pada pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan diatas terhadap Indonesia dan berdasarkan data PT Merah Putih Kreasi Nusa memiliki persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Sistem Manajemen Kerja

Klasifikasi	Keterangan	Skala Nilai
A	Baik Sekali	> 100
B	Baik	> 90-99
C	Cukup	> 80-89
D	Kurang	> 60-79
E	Nihil	< 55

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Harapan perusahaan dalam meningkatkan dan mencapai tujuan yaitu melalui kinerja karyawan yang baik. Permasalahan yang dialami PT Merah Putih Kreasi Nusa dapat dilihat pada data pengukuran *indicator* kinerja karyawan periode 2018-2022 :

Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau," *Jurnal Daya Saing* 8, no. 2 (2022): 168–176.

Tabel 4. Data Pengukuran *Indicator* Kinerja Karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa Periode 2018-2022

No	Keterangan	Tahun									
		2018		2019		2020		2021		2022	
		Weight	Perolehan	Weight	Perolehan	Weight	Perolehan	Weight	Perolehan	Weight	Perolehan
1	Kerapihan	25	22	25	19	25	18	25	15	25	22
2	Kemampuan	20	17	20	16	20	17	20	15	20	19
3	Kecepatan	25	21	25	20	25	20	25	21	25	20
4	Kepuasan	15	15	15	12	15	15	15	10	15	14
5	Hasil Kerja	15	15	15	13	15	15	15	10	15	15
TOTAL		100	90	100	80	100	85	100	71	100	90

Berdasarkan Tabel 4 data pengukuran *indicator* kinerja karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa mendapat pencapaian pada tahun 2018 mengawali dengan nilai 90 berpredikat (B) baik mengalami penurunan 10 poin pada tahun 2019 mendapat nilai 80 berpredikat (c), pada tahun 2020 mengalami peningkatan poin kembali sebesar 5 poin mendapat nilai 85 berpredikat (C) serta pada tahun 2021 mendapat nilai 71 berpredikat (D) dengan penurunan poin 14 pada tahun 2021. Pada tahun 2022 peningkatan poin kembali sebesar 19 poin mendapatkan nilai 90 berpredikat (B), berdasarkan pencapaian nilai *indicator* kinerja karyawan diatas pencapaian terendah dengan nilai 71 merupakan hasil yang belum sesuai dengan target atau harapan yang dicapai perusahaan.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia berbasis *Massive Open Online Course* diharapkan perbaikan pada sector kinerja karyawan agar semakin produktif dan meningkatkan kualitas kompetensi karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari tabel pra survey mengenai pengembangan sumber daya manusia dan berbasis MOOCs dibawah ini :

Tabel 5. Pra Survey Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

v	Indicator	Ukuran	Skala					Peserta	score	rata-rata
			5	4	3	2	1			
PENGEMBANGAN SDM	Peserta	Tingkat partisipasi	5	10	25	10	0	50	150	3
		Tingkat motivasi	2	35	13	0	0	50	199	3.98
		Kemampuan	10	10	20	10	0	50	170	3.4
	Materi	Kesesuaian materi	0	40	10	0	0	50	190	3.8
		Kebermanfaatan materi	9	20	21	0	0	50	188	3.76
		Materi pengembangan	0	35	15	0	0	50	185	3.7
	Sarana dan prasarana	Kenyamanan tempat	0	15	20	15	0	50	150	3
		Kelengkapan fasilitas	3	27	15	5	0	50	175	3.5
		Ketersediaan alat	0	29	11	10	0	50	169	3.38

Berdasarkan data pra survey yang dilakukan pada 50 karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa diatas menunjukkan tingkat rata-rata jawaban yang terendah pada variable pengembangan sumber daya manusia dengan score 3,00 pada ukuran partisipasi dan kenyamanan tempat, dimana score tersebut menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dan tempat kenyamanan terhadap karyawan harus di tingkatkan serta diberikan tempat yang nyaman agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Maka sebagai berikut data pendukung pra survey variable berbasis *Massive open online course* :

Tabel 6. Pra Survey Variabel Berbasis *Massive Open Online Course*

V	Indicator	Ukuran	Skala					Peserta	score	rata-rata
			5	4	3	2	1			
BERBASIS MOOCs	Teknologi	Media	5	13	27	5	0	50	168	3.36
	Motivasi	Relevansi	2	18	30	0	0	50	172	3.44
		Kepercayaan	1	35	14	0	0	50	187	3.74
		Kepuasan	5	45	0	0	0	50	205	4.1
	Kegunaan	Desain	0	15	15	20	0	50	145	2.9
		Navigasi	3	2	20	20	5	50	128	2.56
		Feed back	0	25	25	0	0	50	175	3.5
	Isi materi	Relevansi	7	13	25	0	0	50	162	3.24
		Pembaharuan	2	16	30	0	2	50	166	3.32
		Informative	2	3	40	2	3	50	149	2.98

Dalam data variable *Massive Open Online course* menunjukkan tingkat rata-rata jawaban yang terendah pada ukuran navigasi MOOCs dengan nilai 2,56 dimana score tersebut menunjukkan bahwa navigasi dalam MOOCs kurang optimal dalam membantu karyawan memberikan arahan penggunaannya, maka diharapkan kepada pengembang web atau aplikasi berbasis pelatihan dan pendidikan MOOCs untuk meningkatkan fungsional navigasi agar memudahkan peserta. Harapan peningkatan kinerja karyawan atas pengembangan sumberdaya manusia berbasis massive open online course pada tabel 7 pra survey kinerja karyawan :

Tabel 7. Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

v	Indicator	Ukuran	Skala					Peserta	score	rata-rata	
			5	4	3	2	1				
KINERJA	Kerapihan	Tingkat kerapihan	10	14	10	16	0	50	168	3.36	
	Kemampuan	Tingkat kemampuan	15	15	10	10	0	50	185	3.7	
	Kecepatan	Tingkat penyelesaian	22	18	5	3	2	50	205	4.1	
	Kepuasan	Tingkat mengerjakan	8	37	5	2	3	50	214	4.28	
	Hasil kerja	Tanggung jawab		9	11	15	15	0	50	164	3.28
		Hasil kerja		10	15	15	5	5	50	170	3.4

Serta dalam variabel kinerja karyawan menunjukkan tingkat rata-rata jawaban yang terendah pada ukuran tanggung jawab karyawan dengan nilai 3,28 hal ini menunjukkan tanggung jawab karyawan masih rendah dan dibutuhkannya peningkatan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dengan upaya pemenuhan tingkat ukuran variable yang masih rendah yaitu tingkat partisipasi dan kenyamanan tempat.

Terdapat banyak permasalahan yang harus di perbaiki PT Merah Putih Kreasi Nusa guna mencapai tujuan perusahaan dalam bidang jasa serta menjaga daya saing pada dunia *Event Organizer*, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT Merah Putih Kreasi nusa mengoptimalkan dari unsur absensi agar meningkatkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap kerjaan dan tugas yang diberikan saat di office ataupun dilapangan, maka dari itu dilampirkan absensi karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa pada Tabel berikut :

Tabel 8. Rekap Absensi Karyawan Pada Pt Merah Putih Kreasi Nusa

jumlah karyawan	Keterangan		Tahun	Jumlah
	alpha	Sakit		
63	25	17	2018	42
63	39	30	2019	69
63	18	35	2020	53
63	19	20	2021	39
63	20	13	2022	33

Dari data tersebut absensi karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa memiliki absensi dengan hasil tinggi pada tahun 2019 dengan jumlah absensi 69 yang terdiri dari 39 keterangan alpha dan 30 keterangan sakit, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi penurunan performa kinerja yang terjadi pada tahun 2019 yang terlampau tinggi. Berdasarkan variable judul yang sama dalam *paragraph* beberapa riset menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa :

1. Hasil penelitian ini memperlihatkan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Riau. Pengembangan SDM yang dimaksud adalah Pengembangan SDM yang didapatkan oleh Pegawai Dinas Pariwisata. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai sangat bergantung pada Pengembangan SDM dari pegawai tersebut.¹⁶
2. Pelatihan mandiri dengan MOOC (*massive open online cours*), LMS *distance learning* dan pembelajaran klasikal. Penyelenggaraan LATSAR Kota Palu yang menggunakan metode *distance learning* ini pembentukan karakter. Peserta LATSAR telah tercapai sesuai dengan penilai dari BPSDMD Provinsi serta peserta LATSAR yang merasakan dampak dari pelatihan tersebut. Yang berarti indikator dimensi dalam teori yang penulis pakai dalam skripsi ini telah terlaksana dalam penyelenggaraan LATSAR berbasis *distance learning* di Kota Palu.¹⁷
3. Dengan demikian dapat dipahami bahwa literasi digital penting dimiliki oleh tenaga pendidik dalam era disrupsi ini, pendidik harus mampu menggunakan, mengakses, mengelola, mengintergrasikan, serta mensintesiskan teknologi digital dan informasi ke dalam sistem pembelajaran. Literasi digital ini juga berkaitan dengan kecakapan pendidik dalam mengelola proses pembelajaran, untuk mencapai tujuan, dan mengimplementasikan terhadap kinerjanya.¹⁸
4. Sumber Daya Implementasi Manajemen Pengembangan SDM Faktor penting dalam pelaksanaan manajemen adalah keberadaan Sumber daya. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia cenderung tidak efektif apabila masih kekurangan sumber-sumber yang dimiliki dalam implementasi tersebut. Salah satu dampak serius kurangnya sumber daya mengakibatkan suatu upaya pelaksanaan peningkatan manajemen sumber daya manusia tidak terealisasi.¹⁹
5. Pengembangan sumber daya manusia sangat berdampak pada peningkatan kompetensi kinerja karyawan, dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan maka output yang didapatkan perusahaan juga semakin baik sehingga dapat meningkatkan omset perusahaan

¹⁶ Tengku Mahdi Alshahab, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau" (Perpustakaan Pascasarjana, 2020).

¹⁷ Moh. Sidik Ade Pratomo, "Problem Statment/Background (GAP): Basic Training Is a Fundamental for Prospective State Civil Servants Who Will Be Appointed as Civil Servants. In Government Regulation No. 11 of 2017 Regarding Civil Servant Training That Prospective Civil Servants Befor."

¹⁸ Radinal, "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi."

¹⁹ Ardiansyah and Haeril, "YUME : Journal of Management Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima Abstrak."

Implementasi pengembangan sumber daya manusia pada sales counter JNE park royal yakni training didalam tempat kerja, pendidikan/pelatihan dan seminar pada perusahaan JNE pusat. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas, kompetensi dan pengelolaan risiko yang akan dihadapi, serta profesionalisme dalam melakukan pekerjaan.²⁰

6. Hasil penelitian yang diperoleh penulis adalah pelaksanaan sistem *blended learning* berjalan baik, hal ini ditinjau pada tahapan pembelajaran klasikal maupun online, meskipun masih terkendala dengan keterbatasan sarana prasarana, dan stabilitas jaringan yang belum merata.²¹
7. Dalam artikel ini disajikan sebuah hasil review mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut antara lain, Teknologi Informasi, sistem informasi yang berbasis web, pengetahuan tentang manajemen (*knowledge management*), serta *literature review* mengenai *Executive Support System (ESS) for bussines*.²²
8. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengembangan sumber daya manusia petani Desa Margodadi yang dilakukan oleh Gapoktan Tata Raharja terhadap pendapatan petani ialah semata untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan petani, melalui program dan kegiatan yang telah diberikan membuat pengetahuan, wawasan dan ketrampilan petani menjadi handal dan mandiri sehingga hasil prouduktivitas petani berkualitas bagus dan pendapatan para petani menjadi meningkat.²³
9. Pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman.²⁴

²⁰ Lafaifa Wibawa et al., "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Di Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo," *Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 2 (2022): 19–24.

²¹ Bunga Sri Annisa, "Efektivitas Blended Learning Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Di Badan Kepegawaian Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Kota Solok Provinsi Sumatera Barat," *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021): 1–13.

²² eka putri Primawati and Ali Hapzi, "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business)," *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi* (2022).

²³ Lian Fasmawi Ramadhan NPM, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Pendapatan Pertanian Lokal Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Desa Margodadi Kecamatan Way Lima Kabupaten.)"

²⁴ Tiarani Mirela and Sedya Santosa, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam) p ISSN: 2477-4987/ e ISSN: 2477-6467 P 7*, no. 1 (2022): 44–54.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti penggunaan *massive open online course* (MOOC) sebagai salah satu alternatif dalam mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu peneliti memberikan judul yaitu “Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Massive Open Online Course* Pada Kinerja Karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian pada PT Merah Putih Kreasi Nusa adalah data kualitatif dan kuantitatif.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 9. Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan.	1. Peserta 2. Materi 3. Sarana Prasarana
2. Berbasis MOOCs (MOOCs) merupakan program yang memberikan akses kepada seluruh masyarakat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dari ahli. MOOCs dapat diikuti dari mana saja karena bersifat daring.	1. Teknologi 2. Motivasi 3. Kegunaan 4. Isi Bahan
3. Kinerja Karyawan Kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	1. Kerapihan 2. Kemampuan 3. Kecepatan 4. Kepuasan 5. Hasil kerja

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Merah Putih Kreasi Nusa, dengan jumlah pegawai sebanyak 63 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data akurat dilakukannya secara kualitatif studi kasus dan kuantitatif melalui wawancara purposive, kuesioner, observasi serta dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Beberapa uji analisis data digunakan dalam penelitian ini untuk uji pra syarat analisis dan uji hipotesisnya, Adapun beberapa uji statistiknya adalah Uji Normalitas, Uji Regresi Linier, Uji Kofesien Korelasi, Uji Kofesien Determenasi, Uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37563683
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.055
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai dari pengolahan data menggunakan spss versi 22 menunjukkan signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

B. Uji Regresi Linier

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 Terhadap Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.970	1.950		5.625	.000
	Pengembangan sumber daya manusia	.399	.053	.697	7.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,970 + 0,399X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,970 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan SDM (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,970 *point*.

- b. Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,399 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Berbasis MOOCs (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan SDM (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 *point*.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.072	2.299		6.992	.000
	Berbasis massive open online course	.257	.061	.473	4.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,072 + 0,257X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,072 diartikan bahwa jika variabel Berbasis MOOCs (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,072 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi Berbasis MOOCs (X_2) sebesar 0,275 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan SDM (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Berbasis MOOCs (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275 *point*.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.677	1.936		4.482	.000		
	Pengembangan sumber daya manusia	.196	.078	.343	2.508	.015	.388	2.579
	Berbasis massive open online course	.249	.075	.453	3.315	.002	.388	2.579

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,677 + 0,196X_1 + 0,249X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,677 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Berbasis MOOCs (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,677 *point*.
- b. Nilai Pengembangan SDM (X_1) 0,196 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Berbasis MOOCs (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan SDM (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,196 *point*.
- c. Nilai Berbasis MOOCs (X_2) 0,249 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan SDM (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Berbasis MOOCs (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,249 *point*.

C. Uji Kofesien Korelasi

Tabel 14. Hasil Uji Kofesien Korelasi Variabel X_1 Terhadap Y

Correlations			
		Pengembangan sumber daya manusia	Kinerja karyawan
Pengembangan sumber daya manusia	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Kofesien Korelasi Variabel X_2 Terhadap Y

Correlations			
		Berbasis massive open online course	Kinerja karyawan
Berbasis massive open online course	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 16. Hasil Uji Kofesien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.752 ^a	.566	.551	2.415	.566	39.055	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), Berbasis massive open online course, Pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Pengembangan SDM Berbasis MOOCs mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

D. Uji Kofesien Determenasi

Tabel 17. Hasil Uji Kofesien Determinasi Parsial Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.697 ^a	.486	.478	2.605	.486	57.675	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar (100-48,6%) = 51,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 18. Hasil Uji Kofesien Determinasi Parsial Variabel X₂ terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 ^a	.520	.512	2.517	.520	66.089	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Berbasis massive open online course

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,520 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Berbasis MOOCs berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,0\%) = 48,0\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 19. Hasil Uji Kofesien Determinasi Simultan Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.752 ^a	.566	.551	2.415	.566	39.055	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), Berbasis massive open online course, Pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM Berbasis MOOCs berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-56,6\%) = 43,4\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

E. Uji T

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan SDM (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.970	1.950		5.625	.000
	Pengembangan sumber daya manusia	.399	.053	.697	7.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,594 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Berbasis MOOCs (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.103	1.929		5.237	.000
	Berbasis massive open online course	.396	.049	.721	8.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,129 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara berbasis *massive open online course* terhadap kinerja karyawan.

F. Uji F

Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Pengembangan SDM (X_1) dan Berbasis MOOCS (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.522	2	227.761	39.055	.000 ^b
	Residual	349.906	60	5.832		
	Total	805.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Berbasis massive open online course, Pengembangan sumber daya manusia

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,055 > 2,758)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan.

Pembahasan

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,970 + 0,399X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,594 > 2,000$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,072 + 0,257X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 dimana nilai kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,129 > 2,000$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Berbasis Massive Open Online Course (X_2) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,677 + 0,196X_1 + 0,249X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,055 > 2,758$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,970 + 0,399X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai kedua variabel memiliki

tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,594 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,072 + 0,257X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 dimana nilai kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,129 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,677 + 0,196X_1 + 0,249X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,055 > 2,758)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan PT Merah Putih Kreasi Nusa disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis *massive open online course* pada kinerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan lebih produktif dalam kemampuan serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugasnya atas hasil kerja. Dan memberikan pelaporan, pencatatan pengadaan perlengkapan, keuangan dan lainnya dengan baik dan sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshahab, Tengku Mahdi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau." Perpustakaan Pascasarjana, 2020.
- Annisa, Bunga Sri. "Efektivitas Blended Learning Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri

- Sipil (CPNS) Di Badan Kepegawaian Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Kota Solok Provinsi Sumatera Barat.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021): 1–13.
- Ardiansyah, Nike, and Megasuciati Wardani Haeril. “YUME : Journal of Management Impelementasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima Abstrak” 5, no. 3 (2022): 291–297.
- Batat, Wided. *Experiential Marketing: Case Studies in Customer Experience*. Routledge, 2020.
- Bryx, Marek. “Sustainable City as a Requirement of Demography, Public Health and Workforce Development.” *Entrepreneurship, Economic Development and Public Policy in the Post-Pandemic World* (n.d.): 71.
- Fatimah, Yun Arifatul, Kannan Govindan, Rochiyati Murniningsih, and Agus Setiawan. “Industry 4.0 Based Sustainable Circular Economy Approach for Smart Waste Management System to Achieve Sustainable Development Goals: A Case Study of Indonesia.” *Journal of Cleaner Production* 269 (2020): 122263.
- Jones, Linda Joyce. *The Event Planning Toolkit: Your Guide to Organizing Extraordinary Meetings and Events*. Rowman & Littlefield Publishers, 2020.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiw, Wisda Zulaeha Suwardi, Afiah Mukhtar, A Asmawiyah, and Dhita Pratiwi AR. “Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance.” *Golden Ratio of Human Resource Management* 2, no. 1 (2022): 15–26.
- Kristanti, Emil. “Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2020 Dalam Penerapan WFH (Work From Home) Di Masa Pandemi Covid-19.” *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 19, no. 01 (2022): 10–21.
- Lian Fasmawi Ramadhan NPM. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Pendapatan Pertanian Lokal Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Desa Margodadi Kecamatan Way Lima Kabupaten.” *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* 1442 26, no. 2 (2021): 173–180.
- Maulida, Muhammad Syukron; Susi Hendriani; Yusni. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau.” *Jurnal Daya Saing* 8, no. 2 (2022): 168–176.
- Menteri, And Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Rahmat Tuhan Y.” *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Rahmat Tuhan Y* (2014): 139.
- Mirela, Tiarani, and Sedyanta Santosa. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* p ISSN: 2477-4987/ e ISSN: 2477-6467 P 7, no. 1 (2022): 44–54.
- Moh. Sidik Ade Pratomo. “Problem Statment/Background (GAP): Basic Training Is a Fundamental for Prospective State Civil Servants Who Will Be Appointed as Civil Servants. In Government Regulation No. 11 of 2017 Regarding Civil Servant Training That Prospective Civil Servants Befor.” *Implementasi Kebijakan Pelatihan Dasar Berbasis Metode Dalam Pembentukan Karakter Aparatur Sipil Negara Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah* 4, no. 1 (2021): 88–100.

Mawan Yovan Arizki, Rita Satria: Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Massive Open Online Course* pada Kinerja Karyawan

Nair, Meghna M, Amit Kumar Tyagi, and N Sreenath. "The Future with Industry 4.0 at the Core of Society 5.0: Open Issues, Future Opportunities and Challenges." In *2021 International Conference on Computer Communication and Informatics (ICCCI)*, 1–7. IEEE, 2021.

Primawati, eka putri, and Ali Hapzi. "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business)." *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi* (2022).

Radinal, Willy. "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi." *Jurnal An-Nur* 1, no. 1 (2021): 9–22.

WAHJONO, S I. "Crowdfunding Mendanai Ukm Dan Bisnis Startup," no. April (2022).

Werdhiastutie, Any, Fendy Suhariadi, and Sri Gunani Partiw. "Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3* (2020): 747–752.

Wibawa, Lafaiifa, Aisya Amalia, Adam Alfino Ramadoni, Muhammad Khoirul Huda, Fakhrudin Alimi, and Ayu Lucy Larassaty. "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Di Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo." *Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 2 (2022): 19–24.