

PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP MINAT MENGGUNAKAN E-LEARNING

Aryana Andini

Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan

Email: dini32608@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik, Efikasi Diri Dan Minat Belajar

Peningkatan kualitas SDM tidak lepas salah satunya dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Pelatihan dan pengembangan pegawai memerlukan analisa sehingga diketahui faktor apa saja yang mendorong minat karyawan untuk belajar dengan demikian pelatihan dan pengembangan dapat berjalan secara efektif dan sesuai sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi minat pegawai menggunakan E Learning, serta untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh efikasi diri sehingga memperkuat faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap minat pegawai menggunakan E Learning. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk melalui kuesioner yang dibuat dengan googleform dan disebarakan dengan memanfaatkan media whatsapp secara acak kepada 1.669 pegawai. Total responden yang mengisi kuesioner adalah sebanyak 353 pegawai dan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil yang ditunjukkan dari pengolahan data pada SmartPLS adalah bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap minat belajar karyawan dalam hal ini belajar dengan menggunakan e Learning. Pegawai memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, berkeinginan meraih prestasi dan meraih penghargaan. Pegawai juga termotivasi untuk belajar karena pengaruh lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, kebijakan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan dalam bekerja. Hasil pengujian terhadap efikasi diri menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam hal mengelola waktu dan pekerjaan sehingga dapat meluangkan waktu untuk mengakses e learning, pegawai merasa yakin dan percaya diri sehingga tema dan materi yang disajikan dapat dengan mudah dipahami dan diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

ABSTRACT

Keywords:

Intrinsic Factors, Extrinsic Factors, Self-Efficacy And Interest In Learning

Improving the quality of human resources cannot be separated from one way or another by conducting employee competency training and development. Employee training and development requires analysis so that it is known what factors drive employee interest in learning so that training and development can run effectively and on target. This study aims to determine and analyze the intrinsic and extrinsic factors that affect employee interest in using E Learning, as well as to determine and analyze the effect of self-efficacy so that it strengthens intrinsic and extrinsic factors on employee interest in using E Learning. The research was conducted on employees of PT. Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk through a questionnaire made with Googleform and distributed using WhatsApp media randomly to 1,669 employees. The total number of respondents who filled out the questionnaire was 353 employees and tested the hypothesis using the SmartPLS application. The results shown from data processing on SmastPLS are that intrinsic and extrinsic factors have a positive effect on employee learning interest in this case learning by using e-Learning. Employees have great responsibility for their work, desire to achieve achievements and win awards. Employees are also motivated to learn because of the influence of the work environment, peer support, company policies so that they can improve performance and ability to work. The test results on self-efficacy show that employees have the ability to manage time and work so that they can take the time to access e-learning, employees feel confident and confident so that the themes and material presented can be easily understood and applied in their daily work.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, penting bagi manajemen untuk memastikan pegawainya untuk selalu meningkatkan pengetahuan. Mengingat persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen menuntut karyawan untuk terus meng-*update* diri, membekali pegawai dengan pembelajaran dan sertifikasi yang menunjang kelangsungan bisnis. Pelatihan karyawan memainkan peran besar dalam keberhasilan suatu perusahaan karena pasar, permintaan pelanggan, gaya kerja dan teknologi terus-menerus berubah. (Manna, 2008) Ini berarti karyawan dan keterampilan mereka harus dikembangkan terus-menerus untuk mengikuti perubahan. Manajemen SDM berperan besar dalam perencanaan, pengelolaan desain pembelajaran, menyebabkan metode pelatihan pun berubah dari metode *in class learning* menjadi metode yang lebih up to date dan fleksibel berbasis teknologi modern seperti e-Learning.

Pembelajaran dengan metode konvensional, yaitu pembelajaran *in class* yang monoton dengan tatap muka satu arah dan mengabaikan kemajuan teknologi informasi yang berkembang pesat saat ini akan menimbulkan suasana pembelajaran yang membosankan sehingga kurang memberikan dampak terhadap penyerapan materi. Disamping itu, kesibukan dan rutinitas pekerjaan sehari-hari menjadi alasan penghalang bagi pegawai untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya baik dengan mengikuti kursus, seminar, webinar, pendidikan informal lainnya ataupun melanjutkan pendidikan pada institusi pendidikan formal.

Perkembangan dunia digital dewasa ini semakin terasa dalam setiap aspek kehidupan. Segala sesuatu dilakukan secara digital dan terus dilakukan inovasi untuk menyempurnakannya. Pengguna media digital didominasi oleh generasi muda. Pengguna media digital memanfaatkan kecanggihan teknologi ini untuk mencari informasi, pengetahuan, berita dan semua hal yang menjadi tanda tanya untuk penggalan informasi menjadi lebih mudah, praktis dan tidak membosankan. Permasalahan tentang motivasi selalu menjadi hal yang menarik perhatian. Mengingat motivasi dipandang sebagai salah satu faktor yang sangat dominan dalam ikut menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. (Azwar S. , 1990). Pegawai sebenarnya dapat meningkatkan kompetensinya dengan belajar sendiri, metode e learning saat ini menjadi pola pembelajaran yang paling dapat disarankan karena sifatnya yang dapat diakses dimana saja, setiap saat sepanjang terkoneksi dengan jaringan internet.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk mengembangkan sistem pembelajaran digital yang memungkinkan segenap pegawainya dapat belajar dimanapun kapanpun. Sistem

pembelajaran ini menyajikan berbagai macam materi pembelajaran yang diolah secara digital dalam bentuk video pembelajaran, *games*, *Daily Exercise*, *Digital Leadership*, dan lain-lain sehingga dapat diakses dan dipahami dengan mudah oleh pegawai. Untuk memotivasi karyawannya, manajemen BNI memberikan dana bantuan pembelajaran yang disebut dengan BNI Learning Walet (BLW). BLW ini dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai baik dengan mengikuti seminar, kursus-kursus, mengikuti pendidikan formal dan lain-lain sebagai kompensasi atas *effort* karyawan demi meningkatkan kapabilitas diri sebagai senjata untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memiliki strategi yang dibangun berdasarkan nilai untuk menumbuhkan rasa kebanggaan, keterikatan, dan kebersamaan dalam usaha mencapai tujuan bersama antara Perusahaan maupun karyawan itu sendiri yang dikenal oleh insan BNI sebagai *Employee Value Proposition* (EVP).

Perusahaan harus memenuhi dan mengembangkan Employee Value Proposition (EVP) dan diharapkan dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya performance perusahaan dapat terus meningkat seiring dengan pencapaian target perusahaan. Bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Employee Value Proposition (EVP) adalah tempat terbaik bagi karyawan untuk berkontribusi, belajar dan bertumbuh untuk menjadi kebanggaan negeri. Manajemen BNI terus mendorong para pemimpin di BNI untuk benar-benar menjalankan fungsinya sebagai *role model*, mendorong bawahan untuk terus meningkatkan kinerja dan kompetensinya, serta memberikan tanggung jawab sekaligus kewenangan yang lebih besar sebagai *people manager* atau *human capital leader*. (Baiquni, 2017). Salah satu upaya meningkatkan performance, kompetensi dan *behavior* SDM, BNI Corporate University mengembangkan aplikasi *learning* dan *development* yang disebut *Smarter* (*System Pembelajaran Terintegrasi*) untuk memudahkan pegawainya mengakses modul pembelajaran sesuai dengan jenjang jabatan, posisi dan pekerjaannya masing-masing.

Aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan fleksibilitas pembelajaran internal BNI. Dengan jumlah pegawai sebanyak 22.641 yang tersebar di seluruh Wilayah Indonesia, 1.669 diantaranya merupakan pegawai dibawah supervisi Kantor Wilayah Banjarmasin, yang menyebabkan kesulitan pelaksanaan program pelatihan untuk pegawai di daerah karena memerlukan waktu dan biaya yang signifikan sementara operasional kantor tetap harus berjalan normal. Program E Learning BNI (*Smarter*) menawarkan peluang belajar yang fleksibel dimana pegawai dapat belajar kapan saja dan dimana saja tanpa mengganggu aktivitas pekerjaannya. Namun berdasarkan table 1.1 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa hanya 50,38% pegawai yang sudah meng-akses E Learning Mandatory.

Dengan kemudahan system pembelajaran yang terintegrasi saat ini, segenap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dirinya masing – masing sehingga memberi nilai tambah bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan. E Learning sebagai metode pembelajaran dengan kelebihan yang dapat diakses dimana saja dan kapan saja sehingga memudahkan pegawai untuk melakukan proses pembelajaran (*Learner Centric*). Hasil tersebut dilakukan oleh BNI dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan fleksibilitas fungsi pelatihan dengan memperhatikan 1.669 pegawai BNI tersebar di seluruh Kalimantan. Hal ini menyebabkan pelaksanaan program pelatihan *in class* terkendala pada waktu, jarak dan biaya bagi pegawai-pegawai yang ditempatkan didaerah yang jauh dari kantor pusat.

Teori efikasi diri mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, maka rasa percaya diri pada kemampuan untuk berhasil pun semakin tinggi (Robbins & Judge, 2011, p. 251). Efikasi diri dapat memberikan

semangat dan energy positif dalam usaha menyelesaikan tugas atau permasalahan yang dihadapi. Efikasi diri merupakan faktor internal yang mempengaruhi minat untuk menggunakan E Learning. Karena pegawai dengan efikasi diri rendah maka tidak akan mencoba menumbuhkan minat untuk belajar atau mengakses E learning karena tidak percaya bahwa minat belajar membawa faktor kebaikan yang penting di dalam dirinya.

Kemudahan pembelajaran melalui media e learning, dengan aplikasi pembelajaran yang didesain sedemikian menarik sehingga dapat memudahkan segenap pegawai untuk mengakses pembelajaran seharusnya menjadi pemicu bagi pegawai untuk terus konsisten dalam meningkatkan kompetensi dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja individu yang tentu saja berdampak pada performance perusahaan secara keseluruhan. Namun, memperhatikan kesib terhadap rutinitas pekerjaan sehari-hari dan sejumlah pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan menjadi alasan bagi pegawai menunda pembelajaran. Manajemen telah memberikan fasilitas dan kemudahan-kemudahan bagi pegawai untuk belajar. Yang perlu menjadi perhatian adalah bagaimana manajemen dapat mendorong minat belajar pegawai, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat belajar pegawai terhadap aplikasi E Learning yang digunakan saat ini.

Penelitian ini akan menguji Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik terhadap Minat Belajar Menggunakan E Learning dengan mengeksplorasi hubungan antara efikasi diri terhadap minat belajar dengan metode e – Learning terhadap pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibuat dengan *googleform* dan dibagikan secara online melalui media whatsapp. Manajemen SDM berperan besar dalam mendesain dan merencanakan pembelajaran dengan metode e-Learning ini, sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana variable X mempengaruhi variable Y dengan dimoderasi oleh variable Z. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu dengan konsep digitalisasi pada proses pembelajaran. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Banjarmasin dan unit-unit di bawah koordinasinya. Unit analisis penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dibawah supervisi Kantor Wilayah Banjarmasin. Unit analisis ini dipilih karena telah memiliki aplikasi E- learning internal yang disebut dengan BNI Smarter dan dapat digunakan secara online oleh segenap pegawai.

Populasi adalah obyek/subyek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisa untuk ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah segenap pegawai dibawah supervisi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Banjarmasin yang berjumlah 1.669 pegawai (data per maret 2020). Sampel merupakan cerminan atau gambaran populasi yang merupakan bagian terpenting dalam penelitian dengan menggunakan metode survei. Pengukuran sampel diperhitungkan dengan menggunakan rumus Slovin, rumus ini dipilih karena jumlah populasi yang akan diukur masih belum pasti.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel
N = ukuran /jumlah elemen populasi, yaitu jumlah pegawai BNI Kantor Wilayah Banjarmasin per tanggal 12 Maret 2020 =1.669 pegawai

Dengan rincian jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai BNI Kantor Wilayah Banjarmasin

NO	UNIT	JUMLAH
1	DIVISI KEPATUHAN	2
2	DIVISI RISIKO KREDIT MENENGAH & USAHA KECIL	26
3	KANTOR CABANG BARABAI	66
4	KANTOR CABANG KETAPANG	47
5	KANTOR CABANG KOTABARU P. LAUT	55
6	KANTOR CABANG MUARA TEWEH	52
7	KANTOR CABANG NUNUKAN	33
8	KANTOR CABANG PALANGKARAYA	64
9	KANTOR CABANG PANGKALAN BUN	47
10	KANTOR CABANG SAMPIT	49
11	KANTOR CABANG SINTANG	70
12	KANTOR CABANG TANJUNG REDEB	33
13	KANTOR CABANG TARAKAN	40
14	KANTOR CABANG UTAMA BALIKPAPAN	166
15	KANTOR CABANG UTAMA BANJARBARU	60
16	KANTOR CABANG UTAMA BANJARMASIN	98
17	KANTOR CABANG UTAMA BONTANG	46
18	KANTOR CABANG UTAMA KUALA KAPUAS	19
19	KANTOR CABANG UTAMA PONTIANAK	125
20	KANTOR CABANG UTAMA SAMARINDA	133
21	KANTOR CABANG UTAMA SAMBAS	38
22	KANTOR CABANG UTAMA SINGKAWANG	45
23	KANTOR CABANG UTAMA TANJUNG SELOR	27
24	KANTOR WILAYAH BANJARMASIN	140
25	SATUAN AUDIT INTERNAL	31
26	SENTRA KREDIT KECIL BANJARMASIN	25
27	SENTRA KREDIT KONSUMER BANJARMASIN	87
28	SENTRA KREDIT MENENGAH BALIKPAPAN	15
29	SENTRA KREDIT MENENGAH BANJARMASIN	20
30	SENTRA KREDIT MENENGAH PONTIANAK	10
	JUMLAH	1.669

e = nilai presisi atau tingkat signifikansi (95% atau 0.05)

dengan demikian jumlah responden yang akan diteliti berjumlah 322 pegawai pegawai berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1.669}{1 + (1.669 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{1.669}{1 + 4,1725}$$

$$\begin{aligned}n &= 1.669/5,1725 \\ &= 322.668 \\ &= \mathbf{322 \text{ pegawai}}\end{aligned}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Probability Sampling atau teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama terhadap setiap unsur populasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada segenap cabang BNI dibawah Kantor Wilayah Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa dominan pengaruh motivasi belajar pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk terhadap Minat belajar (Learning Interest). Variabel Faktor Intrinsik (X1) ditetapkan sebagai variable bebas yang mempengaruhi Learning Intention, variable ini merupakan motivasi yang timbul dari dalam individu sehingga mendorong kemauan untuk meningkatkan kompetensi diri. Sebagai insan BNI, setiap pegawai harus membuka diri terhadap perubahan dan beradaptasi dengan cepat terhadap hal-hal baru. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan hal-hal baru memiliki beberapa karakteristik yaitu:

Growth mindset

Ada pegawai yang memilih untuk terus berkembang, ada juga yang tidak, ada yang bersedia berubah dan beradaptasi ada yang tidak. Pegawai dengan kriteria growth mindset memiliki kemauan untuk terus belajar sebagai bagian untuk mengembangkan kompetensi diri. Pegawai *growth mindset* memiliki kriteria mau belajar (*Learn*), meninggalkan pemahaman lama (*Unlearn*) dan mengadopsi pemikiran baru (*Relearn*). Pegawai *growth mindset* dengan mudah dapat beradaptasi dengan perubahan di era digital.

Resiliensi

Dalam menghadapi kendala dan permasalahan dalam bekerja, pegawai dituntut memiliki sikap resiliensi. Kesal dan jenuh terhadap rutinitas pekerjaan seharusnya menjadi penyemangat untuk terus belajar dan mengasah keterampilan. Resiliensi dapat dibangun dengan *Commitment* (menetapkan target dan bertanggung jawab terhadap pemenuhannya), *Control* (fokus terhadap hal-hal yang dapat dikendalikan) dan *Challenge* (melihat tantangan sebagai hal positif sehingga dapat memotivasi untuk terus belajar).

Personal Growth

Pegawai yang memiliki sikap *personal growth* adalah pegawai yang memiliki tujuan besar dan memahami potensi diri sehingga dapat mencapai tujuan dengan rencana dan action yang tepat. Perusahaan memberikan apresiasi besar kepada pegawai yang mau belajar dan terus mengembangkan kompetensi diri melalui *pembelajaran* online, mengikuti seminar, kursus – kursus maupun dengan menempuh pendidikan formal. Variabel Faktor Ekstrinsik (X2) adalah variable independen yang mempengaruhi *Learning Interest*, merupakan variable yang timbul dari lingkungan atau stimulus yang diterima berdasarkan dorongan dari luar sehingga memacu individu untuk belajar.

Organisasi dalam hal ini PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memberikan stimulus yang diharapkan dapat memacu semangat belajar para insan BNI dengan mengalokasikan dana bantuan pembelajaran atau BNI Learning Walet (BLW). Saldo BLW yang diinjeksi berbeda-beda sesuai dengan jenjang jabatan pegawai. Anggaran BLW ditujukan pada pegawai yang benar-benar bermaksud mengembangkan kompetensinya, dana BLW ini dapat hangus, apabila sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan pegawai yang bersangkutan tidak melakukan pembelajaran sehingga tidak dapat mengklaim dana BLW.

Beberapa jenjang jabatan dan posisi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk mensyaratkan jenjang pendidikan minimal S1, hal ini mendorong pegawai yang masih berpendidikan D3 untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Namun demikian, dengan beragam *sweetener* yang ditawarkan manajemen kepada pegawai untuk mengeksplorasi pembelajaran, masih terdapat pegawai yang tidak cukup termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dirinya. Dengan demikian, pegawai yang tidak bersedia mengasah kemampuannya, harus mempersiapkan diri untuk tidak bergerak dari jenjang jabatan ataupun posisinya saat ini.

Variabel Efikasi Diri (Z) adalah variable moderasi yang mempengaruhi Learning Interest, merupakan variable yang dapat memperkuat faktor intrinsik dan ekstrinsik sehingga dapat meningkatkan atau bahkan melemahkan semangat belajar pegawai. Variabel Minat Belajar dengan E Learning (Y) adalah variable terikat yang dipengaruhi, merupakan hasil pengukuran terhadap motivasi apa saja yang dapat meningkatkan kemauan belajar. Pengukuran variable-variabel dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Faktor Intrinsik (X1) merupakan dorongan belajar dari dalam individu, pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tanggung jawab, prestasi, penghargaan, dan kesempatan berkarir. (Joung, Choi, & Goh, 2010) terdiri atas 4 pernyataan yang diukur dengan skala likert.
- 2) Faktor Ekstrinsik (X2) yaitu minat belajar yang timbul dari luar individu. Motivasi ini dapat diukur dengan indikator lingkungan kerja, ketentuan dan kebijakan perusahaan. (Joung, Choi, & Goh, 2010) terdiri atas 3 pernyataan dengan menggunakan skala likert.

Efikasi diri (Z), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya yang diukur dengan 3 indikator yaitu Organizing, Remembering dan Understanding (Klobas, Stefano, & Nigrelli, 2007) yang terdiri atas 3 pernyataan dan diukur menggunakan skala likert. Minat Belajar dengan E Learning (Y), yaitu minat untuk menjalankan aktivitas pembelajaran diukur melalui indikator Individual Differences, Keyakinan (beliefs) dan Kemauan (Behavioral Intention) (Punnose, 2012) yang terdiri atas 9 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Pengujian Hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode Bootstrap sehingga memungkinkan data dapat tersalur secara bebas (distribution free) tanpa asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (minimum 30 sampel).

Tabel 2 Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Teori
Faktor Intrinsik	Tanggung jawab	Saya harap dengan mengikuti E Learning saya lebih termotivasi untuk bekerja	(Joung, Choi, & Goh, 2010)
	Prestasi	Saya berharap dengan mengikuti E Learning maka saya dapat bekerja lebih baik	
	Penghargaan	Saya berharap dengan mengikuti pelatihan, maka saya lebih puas dengan hasil pekerjaan saya	
	Kesempatan berkarir	Dengan mengikuti E Learning, saya berharap dapat mengembangkan keahlian,	

		kemampuan dan kompetensi saya dalam bekerja	
Faktor Ekstrinsik	Lingkungan kerja	Saya mengikuti E Learning agar berkesempatan menduduki promosi jabatan	(Joung, Choi, & Goh, 2010)
	Ketentuan	Saya mengikuti E Learning untuk meningkatkan jenjang karir	
	Kebijakan Perusahaan	Saya mengikuti E Learning agar mendapatkan gaji yang lebih besar	
Efikasi Diri	Organizing	Saya mampu mengatur pekerjaan saya sehingga saya dapat mengikuti sebagian besar E Learning	(Klobas, Stefano, & Nigrelli, 2007)
	Remembering	Setelah mengikuti E Learning, saya mengingat sebagian besar konsep materi pembelajaran	
	Understanding	Setelah mengikuti E Learning, saya memahami semua konsep materi pembelajaran	
Minat Belajar dengan E Learning	Individual defferences	Saya dapat mengoperasikan computer dan beradaptasi dengan system dan teknologi baru	(Punnose, 2012)
		Saya merasa lebih percaya diri jika belajar secara online	
	Keyakinan (Beliefs)	E Learning membantu saya belajar lebih efisien	
		E Learning membantu saya belajar lebih efektif	
		E Learning memudahkan saya untuk mencari dan mempelajari hal baru	
	Kemauan (Behavioral Intention)	Saya menyukai pembelajaran dengan metode E Learning	
		Saya akan terus belajar melalui E Learning Untuk meningkatkan kinerja saya	
		Saya akan terus melatih diri dengan menggunakan metode E Learning	
		Saya sangat merekomendasikan pembelajaran dengan metode E	

HASIL PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah pegawai pada unit operasional, unit bisnis dan unit supporting BNI Kantor Wilayah Banjarmasin. Membawahi 21 Kantor Cabang, 3 Sentra Kredit dan 1 sentra Back Office, tiap unit memiliki uraian jabatan dengan job description masing-masing sehingga jelas kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh tiap individu. Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan terhadap transaksi perbankan, beragam aplikasi pun dikembangkan sehingga memaksa pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi agar siap untuk bersaing dengan kompetitor. Untuk itu manajemen telah mempersiapkan rangkaian pelatihan dan pengembangan untuk setiap posisi dan jenjang jabatan sehingga dapat memberi nilai atau value bagi diri pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang diedarkan melalui media whatsapp, didapatkan 353 responden yang selanjutnya dianalisa melalui aplikasi smartPLS terhadap variable dengan indikator penelitian sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik (FI) dengan 4 indikator dengan 4 item pernyataan yaitu:

FI1 : Tanggung jawab-Saya harap dengan mengikuti E Learning saya lebih termotivasi untuk bekerja.

FI2: Prestasi - Saya berharap dengan mengikuti E Learning maka saya dapat bekerja lebih baik.

FI3: Penghargaan - Saya berharap dengan mengikuti pelatihan, maka saya lebih puas dengan hasil pekerjaan saya.

FI4: Kesempatan berkarir - Dengan mengikuti E Learning, saya berharap dapat mengembangkan keahlian.

2. Faktor Ekstrinsik (FE) dengan 3 indikator dan 3 item pernyataan yaitu:

FE1 : Lingkungan kerja - Saya mengikuti E Learning agar berkesempatan menduduki promosi jabatan

FE2 : Ketentuan - Saya mengikuti E Learning untuk meningkatkan jenjang karir

FE3 : Kebijakan Perusahaan - Saya mengikuti E Learning agar mendapatkan gaji yang lebih besar.

3. Efikasi Diri (ED) dengan 3 indikator dan 3 item pernyataan yaitu:

ED1 : Organizing - Saya mampu mengatur pekerjaan saya sehingga saya dapat mengikuti sebagian besar E Learning

ED2 : Remembering - Setelah mengikuti E Learning, saya mengingat sebagian besar konsep materi pembelajaran

ED3 : Understanding - Setelah mengikuti E Learning, saya memahami semua konsep materi pembelajaran

4. Minat Belajar menggunakan E Learning (IE) dengan 3 indikator dan 9 item pernyataan yaitu:

IE1 : Individual differences - Saya dapat mengoperasikan computer dan beradaptasi dengan system dan teknologi baru

IE2 : Individual differences - Saya merasa lebih percaya diri jika belajar secara online

IE3 : Keyakinan (Beliefs) - E Learning membantu saya belajar lebih efisien

IE4 : Keyakinan (Beliefs) - Learning membantu saya belajar lebih efektif

IE5 : Keyakinan (Beliefs) - Learning memudahkan saya untuk mencari dan mempelajari hal baru

- IE6 : Kemauan (Behavioral Intention) - Saya menyukai pembelajaran dengan metode E Learning
- IE7 : Kemauan (Behavioral Intention) - Saya akan terus belajar melalui E Learning Untuk meningkatkan kinerja saya
- IE8 : Kemauan (Behavioral Intention) - Saya akan terus melatih diri dengan menggunakan metode E Learning
- IE9 : Kemauan (Behavioral Intention) - Saya sangat merekomendasikan pembelajaran dengan metode E Learning

5. Analisis Deskriptif Variabel Faktor Intrinsik

Variabel Faktor Intrinsik memiliki 4 Indikator yaitu Tanggung jawab, prestasi, penghargaan dan kesempatan berkarir, detail item pertanyaan diuraikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Distribusi Variabel Faktor Intrinsik

Item	Standard Deviation	Mean	Kategori
FI1	0.605	4.592	Sangat Tinggi
FI2	0.546	4.639	Sangat Tinggi
FI3	0.61	4.419	Tinggi
FI4	0.569	4.603	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data Smart PLS

Dari tabel tersebut, jawaban responden berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, berkeinginan meraih prestasi dan meraih penghargaan sehingga termotivasi untuk belajar dengan menggunakan E Learning.

6. Analisis Deskriptif Variabel Faktor Ekstrinsik

Variable Faktor Ekstrinsik memiliki 3 indikator yaitu indikator lingkungan kerja, ketentuan dan kebijakan perusahaan, detail item pertanyaan diuraikan pada table 5.5 sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Variabel Faktor Ekstrinsik

Item	Standard Deviation	Mean	Kategori
FE1	0.807	4.4	Tinggi
FE2	0.721	4.475	Tinggi
FE3	0.706	4.421	Tinggi

Sumber : Pengolahan data Smart PLS

Dari jawaban responden yang didominasi oleh kategori tinggi, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, kebijakan perusahaan menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk belajar. Seiring dengan meningkatnya kinerja dan kemampuan dalam menguasai pekerjaan, pegawai berharap memperoleh reward atau kenaikan gaji atau bahkan kenaikan jabatan.

7. Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Variable Efikasi Diri memiliki 3 indikator yaitu indikator Organizing, Remembering dan Understanding, detail item pertanyaan diuraikan pada table sebagai berikut:

Tabel 5 Distribusi Variabel Efikasi Diri

Item	Standard Deviation	Mean	Kategori
ED1	0.779	4.266	Tinggi
ED2	0.897	4.161	Tinggi
ED3	0.739	4.294	Tinggi

Sumber : Pengolahan data Smart PLS

Dari jawaban responden, berdasarkan analisa data dari Smart PLS diketahui bahwa responden memiliki kemampuan dalam hal mengelola waktu dan pekerjaan sehingga dapat meluangkan waktu untuk mengakses e learning, pegawai merasa yakin dan percaya diri sehingga tema dan materi yang disajikan dapat dengan mudah dipahami dan diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

8. Analisis Deskriptif Variabel Minat Menggunakan E Learning

Variabel Minat Belajar memiliki 3 indikator yaitu Individual Differences, Keyakinan (beliefs) dan Kemauan (Behavioral Intention), detail 9 item pertanyaan diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Variabel Minat Belajar menggunakan E Learning

Item	Standard Deviation	Mean	Kategori
IE1	0.854	4.166	Tinggi
IE2	0.689	4.314	Tinggi
IE3	0.782	4.178	Tinggi
IE4	0.81	4.209	Tinggi
IE5	0.738	4.338	Tinggi
IE6	0.79	4.186	Tinggi
IE7	0.768	4.22	Tinggi
IE8	0.739	4.27	Tinggi
IE9	0.74	4.33	Tinggi

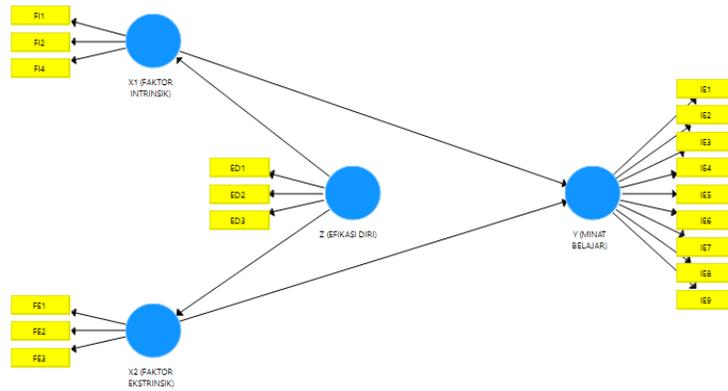
Sumber : Pengolahan data Smart

Berdasarkan data tersebut diatas, diketahui bahwa responden merasa familiar dengan pembelajaran melalui media elektronik, sehingga responden merasa lebih percaya diri karena dapat melakukan akses pembelajaran kapan saja dimana saja dan dapat dilakukan berkali-kali dengan materi yang tersaji menarik dan tidak membosankan sehingga meningkatkan minat pegawai untuk terus menerus belajar menggunakan e learning.

9. Analisa Outer Model

Analisa Outer Model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

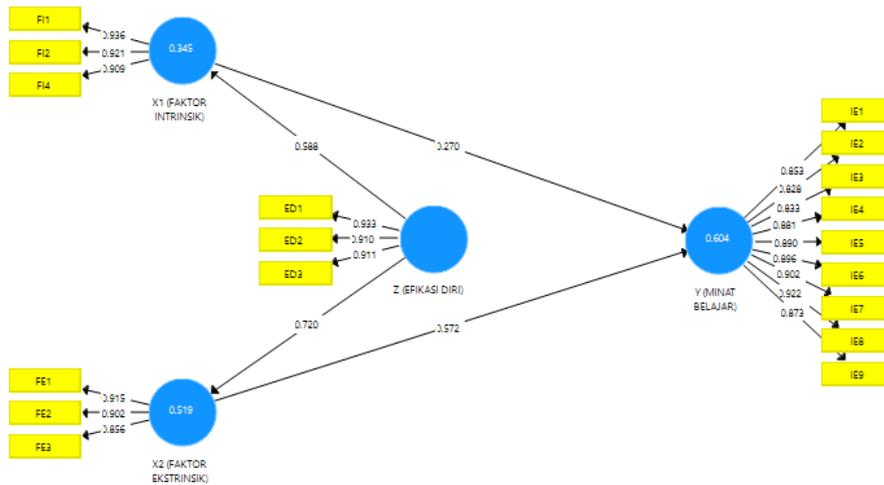
- Convergent Validity . Nilai convergen validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan yaitu >0.7.



Gambar. Outer Model Penelitian Awal
Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Dari model gambar 1 maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik berpengaruh terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning
2. Faktor Ekstrinsik berpengaruh terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning
3. Efikasi Diri memperkuat pengaruh Faktor Intrinsik pengaruh terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning
4. Efikasi Diri memperkuat pengaruh Faktor Ekstrinsik pengaruh terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning.



Gambar. Hasil Evaluasi Outer Model
Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Tabel 7 Hasil Loading Factor/Outer Loading

Variabel	Item	Nilai Loading	Keterangan
Faktor Intrinsik	FI1	0.936	Valid
	FI2	0.921	Valid
	FI4	0.909	Valid
Faktor Ekstrinsik	FE1	0.915	Valid
	FE2	0.902	Valid
	FE3	0.856	Valid
Efikasi Diri	ED1	0.933	Valid
	ED2	0.91	Valid
	ED3	0.911	Valid
Minat Menggunakan E Learning	IE1	0.853	Valid
	IE2	0.828	Valid
	IE3	0.833	Valid
	IE4	0.881	Valid
	IE5	0.89	Valid
	IE6	0.896	Valid
	IE7	0.902	Valid
	IE8	0.922	Valid
	IE9	0.873	Valid

Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Dari hasil pengolahan data melalui Smart PLS diketahui bahwa semua nilai Loading Factor atau nilai hasil analisa terhadap indikator adalah $> 0,7$ sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisa AVE. suatu data dikatakan memenuhi validitas apabila hasil analisa AVE bernilai minimal 0,5 untuk tiap variable. Hasil analisa AVE terhadap indikator tersebut diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

VARIABEL	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (FAKTOR INTRINSIK)	0.85
X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	0.795
Y (MINAT BELAJAR)_	0.767
Z (EFIKASI DIRI)	0.842

Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Memperhatikan tabel tersebut diatas, nilai AVE masing-masing variable menunjukkan angka $>0,5$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator pada variabel penelitian memenuhi persyaratan validitas.

- Discriminant Validity, merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Data korelasi antar indikator dapat dilihat pada nilai cross loading seperti diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Cross Loading

NDIKATOR	X1 (FAKTOR INTRINSIK)	X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	Z (EFIKASI DIRI)	Y (MINAT BELAJAR)_
F11	0.936	0.606	0.545	0.593
F12	0.921	0.565	0.523	0.555
F14	0.909	0.655	0.555	0.64
FE1	0.557	0.915	0.592	0.619
FE2	0.57	0.902	0.58	0.614
FE3	0.63	0.856	0.728	0.748
ED1	0.547	0.654	0.933	0.772
ED2	0.469	0.625	0.91	0.761
ED3	0.592	0.699	0.911	0.825
IE1	0.508	0.707	0.843	0.853
IE2	0.56	0.599	0.766	0.828
IE3	0.539	0.622	0.747	0.833
IE4	0.553	0.676	0.717	0.881
IE5	0.628	0.68	0.751	0.89
IE6	0.509	0.622	0.751	0.896
IE7	0.544	0.639	0.732	0.902
IE8	0.592	0.658	0.753	0.922
IE9	0.66	0.696	0.706	0.873

Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Memperhatikan data yang tersaji pada tabel 5.10, nilai cross loading menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki diskriminan validity yang baik dengan indikator pengukur yang berkorelasi dengan konstruk lainnya.

➤ **Composite Reliability**

Untuk mengukur realibilitas, data harus memiliki composite reliability >0.7 dan uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha diharapkan >0.6 untuk semua konstruk.

Tabel 9 Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1 (FAKTOR INTRINSIK)	0.912	0.944	Reliabel
X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	0.872	0.921	Reliabel
Y (MINAT BELAJAR)_	0.962	0.967	Reliabel
Z (EFIKASI DIRI)	0.907	0.941	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SmartPLS

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai composite realibility setiap variabel adalah >0,7 dan nilai cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator – indikator pada variable Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik, Efikasi Diri dan Minat Belajar menunjukkan nilai composite reliability > 0,7 dan nilai Cronbach alpha > 0,6

sehingga telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan dapat dikatakan bahwa semua indikator tersebut reliabel.

Analisa Inner Model

Inner Model adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. Pengukuran inner model menggunakan R- Square dengan kategori sebagai berikut:

1. Nilai R^2 sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial
2. Nilai R^2 sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate
3. Nilai R^2 sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah
4. Nilai R^2 sebesar > 7 dikategorikan sebagai kuat

Tabel 10 Nilai R^2

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Kategori
X1 (FAKTOR INTRINSIK)	0.345	0.343	Moderate
X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	0.519	0.517	Moderate
Y (MINAT BELAJAR)_	0.604	0.602	Moderate

Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Dari hasil pengolahan data Inner Model yang dituangkan dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai R^2 variabel Y sebesar 0,604 yang artinya Minat Belajar (Y) dapat dipengaruhi oleh Faktor Intrinsik (FI) dan Faktor Ekstrinsik (FE) sebesar 60% sedangkan 40% sisanya Minat Belajar (Y) dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimiliki. Variable lain yang tidak dimiliki antara lain dapat berupa pengaruh lingkungan sosial, fasilitas pelatihan, ketersediaan jaringan internet/wi-fi, ataupun *support system* pada alat yang digunakan (smartphone/laptop).

Hubungan positif atau negative antar variable dapat dilakukan dengan menganalisa Path Coefficient dengan nilai standar negative (-1) dan positif (+1). Analisa Patf Coefficient ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hubungan Variabel

Variabel	X1 (FAKTOR INTRINSIK)	X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	Y (MINAT BELAJAR)_
X1 (FAKTOR INTRINSIK)			0.27
X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)			0.572
Y (MINAT BELAJAR)_			
Z (EFIKASI DIRI)	0.588	0.72	

Sumber : Pengolahan data SmartPLS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa hubungan antar variabel memiliki nilai yang mendekati +1 sehingga dapat dikatakan semua variabel memiliki hubungan yang positif.

Pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis didapatkan melalui analisa data pada boothstrapping yang dituangkan pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O /STDEV)	P Values	Keterangan
X1 (FAKTOR INTRINSIK) -> Y (MINAT BELAJAR)_	0.27	0.266	0.066	4.07	0	Diterima
X2 (FAKTOR EKSTRINSIK) -> Y (MINAT BELAJAR)_	0.572	0.577	0.066	8.698	0	Diterima
Z (EFIKASI DIRI) -> X1 (FAKTOR INTRINSIK)	0.588	0.591	0.04	14.706	0	Diterima
Z (EFIKASI DIRI) -> X2 (FAKTOR EKSTRINSIK)	0.72	0.722	0.04	19.75	0	Diterima

Sumber: Pengolahan data Smart PLS

- H1 : Diterima, dengan nilai t – statistic sebesar $4.07 > 1.96$ dan P Value $0 < 0.05$.
Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Intrinsik berpengaruh positif terhadap Minat Belajar.
- H2 : Diterima, dengan nilai t – statistic sebesar $8.698 > 1.96$ dan P Value $0 < 0.05$.
Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Minat Belajar.
- H3 : Diterima, dengan nilai t – statistic sebesar $14.706 > 1.96$ dan P Value $0 < 0.05$.
Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Faktor Intrinsik.
- H4 : Diterima, dengan nilai t – statistic sebesar $15.795 > 1.96$ dan P Value $0 < 0.05$.
Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Minat Faktor Ekstrinsik.

Ringkasan hasil uji hipotesis dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 12 Rangkuman Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Faktor Intrinsik berpengaruh terhadap Minat Belajar	Diterima
H2	Faktor Ekstrinsik berpengaruh terhadap Minat Belajar	Diterima
H3	Efikasi Diri memperkuat pengaruh Faktor Intrinsik terhadap Minat Belajar	Diterima
H4	Efikasi Diri memperkuat pengaruh Faktor Ekstrinsik terhadap Minat Belajar	Diterima

Sumber: Pengolahan data SmartPLS

Secara teoritis minat belajar menggunakan E Learning dapat dipengaruhi oleh Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik. Seperti yang diungkapkan (Kemppainen, 2017) dalam penelitiannya bahwa motivasi pegawai menggunakan E Learning tergantung pada kebutuhan pribadi, nilai, tujuan dan manfaat yang diharapkan dari pembelajaran tersebut. Pegawai akan belajar atau mencari tahu suatu pemecahan masalah yang berhubungan langsung dengan aktifitas dan pekerjaannya sehari-hari. Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik diperkuat dengan efikasi diri, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (AL-Baddareen, 2015) bahwa tujuan akhir mempengaruhi motivasi pegawai, tujuan mungkin memiliki keterampilan dan strategi yang dapat memberi semangat untuk menggunakan dan menguasai informasi sehingga pada akhirnya mengarah pada peningkatan motivasi. Dengan faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik yang semakin diperkuat dengan keyakinan diri pegawai, maka diharapkan pembelajaran secara E Learning dapat dilakukan secara terus menerus (Joung, Choi, & Goh, 2010) sehingga memberi dampak langsung kepada kinerja pegawai dan performance perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, minat belajar menggunakan E Learning sangat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Untuk meningkatkan kapabilitas pegawainya, manajemen berperan besar untuk dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus mengembangkan skill dan kompetensinya melalui aplikasi e learning yang telah disiapkan perusahaan.

Faktor Intrinsik

Manajemen dhi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk harus siap dengan materi dan tools pada aplikasi E Learning sehingga kebutuhan pegawai akan Standart Operating Procedure (SOP) atau materi pelatihan yang berkaitan dengan Job Description nya dapat di akses setiap saat. Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri dan tentu saja performance perusahaan.

Faktor Ekstrinsik

Manajemen dhi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dapat memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai berprestasi, memberikan kesempatan meningkatkan karir melalui promosi jabatan tanpa memandang masa kerja ataupun senioritas, tapi benar-benar berdasarkan kemampuan, performance dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning. Artinya pegawai memiliki motivasi untuk terus belajar dengan menggunakan E Learning. Pemanfaatan teknologi sudah sangat sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman saat ini, dimana segala sesuatu dilakukan secara digital. Faktor ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Minat Belajar menggunakan E Learning. Artinya pegawai berminat untuk belajar dengan menggunakan E Learning selama upaya dan usahanya mengembangkan diri dihargai oleh manajemen. Reward, promosi jabatan dan kenaikan gaji menjadi tujuan akhir dari proses pembelajaran yang dilakukan secara mandiri dan digital ini. Efikasi Diri memperkuat pengaruh Faktor Intrinsik terhadap minat belajar menggunakan E Learning. Keyakinan dalam diri pegawai bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik tidak lepas dari usahanya dalam meningkatkan kemampuan dan menambah ilmu pengetahuan. Manajemen telah memfasilitasi dengan aplikasi khusus untuk pembelajaran pegawai sehingga pembelajaran dan pendalaman materi dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan perangkat yang terkoneksi dengan internet. Efikasi diri memperkuat pengaruh faktor Ekstrinsik terhadap Minat Menggunakan E Learning. Keyakinan pegawai akan kepastian peningkatan karir, kenaikan gaji dan reward memperkuat minat untuk terus mengembangkan diri. Penghargaan akan prestasi kerja dan pandangan positif manajemen atas performance menjadi tujuan akhir dalam proses pembelajaran E learning yang dilakukan pegawai. Berdasarkan hasil analisa penelitian dan kesimpulan, maka saran kepada Manajemen PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yaitu Manajemen dapat merancang aplikasi E Learning dengan feature-feature yang menarik dan mudah diakses pegawai. Mengembangkan aplikasi e learning dan mengisinya dengan materi-materi pembelajaran terkini sehingga pegawai dapat memperkaya diri dengan melakukan pembelajaran yang sesuai dengan job description dan posisinya masing-masing. Merancang sistem reward yang lebih jelas, kepastian promosi jabatan dan peningkatan jenjang karir keterkaitannya dengan pencapaian hasil elearning.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Baddareen, G. A. (2015). Self-Efficacy, Achievement Goals, and Metacognition as. *Elsevier*.
- Ardiyanti, D. (2016). Aplikasi Model Rasch pada Pengembangan Skala Efikasi Diri dalam Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *Jurnal Psikologi*, 248-263.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Management Practice*. London: Kogan Page.

- Azwar. (2008). Validitas dan Reliabilitas. In S. Azwar, *Validitas dan Reliabilitas* (pp. 5-6). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1990). *Motivasi Dalam Belajar*. Retrieved from <http://azwar.staff.ugm.ac.id/files/2010/05/MOTIVASI-DALAM-BELAJAR1.pdf>
- Baiquni, A. (2017). *Pengarahan Direktur Utama BNI 5 Juli 2017*. Jakarta: BNI Forum.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Caudill, J. G. (2015). Employee Motivations for Workplace Learning and the Role of E Learning in the Workplace.
- Djamarah, S. B. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ellis, F. Prince & Kuznia, D. Kevin. (2014). Corporate E Learning Impact On Employees. *Global Journal of Business Research*.
- Fritzsche, Barbara A. and Salas Eduardo. (2005). E - Learning in Organizations. *Journal of Management, Reaserchgate*.
- Goyal, S. (2012). E-Learning: Future of Education. *Journal of Education and Learning*.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Hartley, D. E. (2001). *Selling E-Learning, American Society for Training and Development*. Alexandria: ASTD.
- <http://ahlipresentasi.com/pengertian-tentang-teori-motivasi-instrinsik-dan-motivasi-ekstrinsik/>. (n.d.).
- Joung, Choi, & Goh. (2010). Training Motivational Factors as Predictors of Employees' Training Satisfaction in Foodservice Operation. *International CHRIE Conference*.
- Kemppainen, E. (2017). *Factors Affecting Employees' Motivation To Use E-Learning for Training*.
- Khan, Raja Abdul Ghafoor, et.al. (2011). Impact of Training and Developmeny on Organizational Performance. *Global Journal and Development on Organizational Performance*.
- Kisti, Hepy Hapsari dan Fardana, Nur Ainy. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kreativitas pada Siswa SMK. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*.
- Klobas, Stefano, & Nigrelli. (2007). A Scale for the Measurement of Self Efficacy for Learning (SEL) at University. *Researchgate*.
- Lin, Chen, & Liu. (2017). A Study of the Effects of Digital Learning on Learning Motivation and Learning Outcome. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*.
- Manna, D. R. (2008). Strategic Aspects Of The Importance Of Employee Mangement. *Journal Of Diversity Management*.
- Miles, B. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Muhasim. (2017). Pengaruh Teknologi Digital, Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Palapa:Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*.
- Muliati, N. (2010, Januari 3). *Analisis Data Menggunakan Partial Least Square*. Retrieved from My Science Official Blog: <https://annisty.blogspot.com/2010/01/analisis-data-menggunakan-partial-least.html>
- Munir. (2017). *Pembelajaran Digital*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Oemar, H. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Permatasari, Indah dan Hardiyani. (2018). Pengaruh E Learning sebagai Media Pelatihan dan pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *SISFOKOM*.
- Punnose, A. C. (2012). Determinants of Intention to Use E Learning Based on the Technology Acceptance Model. *Journal of Information Technology Education*.
- Rangga, M.WK dan Naomi, Prima. (n.d.). Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa.
- Ricardo dan Meilani, Rini Intansari. (2017). Impak Minat dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 188-201.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2012). *Model Pembelajaran*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sardiman, A. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.

- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Slameto. (2020). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Sumarni, S. (2005, Desember 7). Pengertian Motivasi Belajar. *Pengertian Motivasi Belajar*.
- Sutikno, S. (2007). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Toth, T. (2003). *Technology for Trainers*. ASTD.
- Uno, H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, N. (2019). Desain Pesan Pembelajaran di Era Digital. *Researchgate*.
- Weiner, B. (1990). History of Motivational Research In Education. *Researchgate*.
- Yoo, Sun Joo & Han, Seung-Hyun. (2013). The Effect of the Attitude Towards E-Learning : The Employees" Intention to Use E-Learning in the Workplace. *ResearchGate*.