

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Stephen Robbins dalam Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Pemaparan di atas dapat diartikan bahwa Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut.

Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2018:503- 504) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.3 Indikator Kinerja

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan atasan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang

sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial

- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

2.2.3 Jenis – Jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

2.2.4 Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Noviantoro (2009:39), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.

- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

2.3 Pengembangan

2.3.1 Pengertian Pengembangan

Menurut Hasibuan (2016:69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Husnan dalam Sutrisno (2009:63), pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Rivai dan Sagala (2011:236), pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja Domestik dan Internasional.

Dari beberapa pengertian diatas, pengembangan adalah suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna sedangkan penelitian dan pengembangan adalah suatu proses atau langkah-

langkah untuk mengembangkan suatu produk atau menyempurnakan produk yang telah ada menjadi produk yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.3.2 Tujuan Pengembangan

Menurut Hasibuan (2016:70), tujuan Pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skillnya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insetif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang bermutu.

2.3.3 Jenis – Jenis Pengembangan

Menurut Hasibuan (2016:72), jenis pengembangan dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan untuk yang dilaksanakan oleh lembaga/lembaga pendidikan atau pelatihan.

2.3.4 Proses Pengembangan

Menurut Hasibuan (2016:75), proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

- a. Sasaran
- b. Kurikulum
- c. Sarana
- d. Peserta
- e. Pelatih
- f. Pelaksanaan

2.3.5 Metode Pengembangan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2016:77), metode-metode Latihan dan pengembangan dikelompokkan menjadi enam bagian yaitu :

- a. One the job

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

- b. Vestibule

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

- c. Demonstration and example

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. Simulation

Simulation merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f. Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

2.4 E-Learning

2.4.1 Pengertian *E-Learning*

Sistem pembelajaran elektronik atau e-pembelajaran (Inggris: Electronic Learning disingkat *E-Learning*) merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar. *E-Learning* merupakan dasar dari konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Menggunakan *e-learning*, peserta ajar (learner) dapat berperan aktif dalam pencarian informasi maupun pengetahuan baru.

E-learning memiliki pengertian yang sangat luas, sehingga banyak didefinisikan dari berbagai sudut pandang. Menurut Alimuddin, Tawany &

Nadjib (2015) menekankan bahwa e-learning merujuk pada penggunaan teknologi internet untuk mengirimkan serangkaian solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Menurut Ghirardini dalam Kartika (2018) “daring memberikan metode pembelajaran yang efektif, seperti berlatih dengan adanya umpan balik terkait, menggabungkan kolaborasi kegiatan dengan belajar mandiri, personalisasi pembelajaran berdasarkan kebutuhan mahasiswa dan menggunakan simulasi dan permainan”

Secara umum dapat diartikan bahwa, pembelajaran yang dilakukan dengan bantuan *e-learning* akan menjadi lebih karena pengajar dan pelajar dapat berkomunikasi tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu.

2.4.2 Pengertian *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan

E-learning adalah sebuah proses pembelajaran berbasis elektronik. Salah satu media yang digunakan adalah jaringan komputer. Dengan demikian memungkinkan untuk dikembangkan dalam bentuk web. Penyajian e-learning berbasis web bisa menjadi lebih interaktif. Begitu juga dengan komunikasi, meskipun tidak secara langsung tatap muka, tapi forum diskusi bisa dilakukan secara online dan real time. Dimana sistem e-learning tidak memiliki batasan akses, inilah yang memungkinkan pembelajaran bisa dilakukan lebih banyak waktu. Kapanpun dan dimanapun asalkan tersedia jaringan internet.

2.4.3 Tingkatan *E-learning*

Berdasarkan teknologi yang digunakan, *e-learning* dibagi atas basis teknologi yaitu :

a. *Computer Based Training* (CBT)

Model media pembelajaran dengan menggunakan CD-ROM yang berisi konten materi baik berupa tulisan maupun multimedia audio dan video.

b. *Learning Management System* (LMS)

Akibat dari perkembangan internet yang cukup pesat, maka jarak dan waktu bukan penghalang kecepatan komunikasi antar pengguna internet. Lahirlah istilah LMS yang merupakan model khusus dari *Content Management System* (CMS) seperti pada contoh aplikasi ATutor yang memiliki fasilitas penulisan materi, upload materi, penugasan, pembuatan bank soal, dan fasilitas lainnya.

c. Aplikasi *e-learning* berbasis web

Lebih jauhnya LMS berkembang menjadi sebuah aplikasi *E-Learning* berbasis web yang mengkoneksikan antara pembelajar dengan administrasi belajar mengajarnya. Konten semakin variatif dan interaktif, tampilan lebih menarik.

2.4.4 Metode *E-Learning*

Metode-metode *e-learning* yaitu sebagai berikut:

a. Metode Instruksional

Metode instruksional merupakan cara menyajikan materi (menguraikan, memberikan contoh, memberikan latihan serta memberikan tugas).

b. Metode Belajar Kolaboratif (*collaborative learning*)

Metode belajar kolaboratif merupakan suatu strategi pembelajaran dimana para pembelajar dengan variasi yang bertingkat bekerjasama dalam kelompok kecil ke arah satu tujuan.

c. *Synchronous Training*

Synchronous training merupakan metode pelatihan dimana proses pelatihan atau pembelajaran terjadi pada saat yang sama. Ketika pengajar atau tutor sedang memberikan materi dan pembelajar sedang belajar. Pelatihan *e-learning synchronous* lebih banyak digunakan di seminar atau konferensi.

d. *Asynchronous Training*

Asynchronous berarti tidak pada waktu yang bersamaan. Jadi seseorang dapat mengambil pelatihan pada waktu yang berbeda dengan pengajar atau tutor memberikan pelatihan.

2.4.5 Tujuan dan Manfaat *E-Learning*

Tujuan penggunaan *e-learning* sebagai sistem pembelajaran antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas belajar pembelajar.
- b. Mengubah budaya mengajar pengajar.
- c. Mengubah belajar pembelajar yang pasif kepada budaya belajar yang aktif,
sehingga terbentuk independent learning.
- d. Memperluas basis dan kesempatan belajar oleh masyarakat.
- e. Mengembangkan dan memperluas produk dan layanan baru.

Manfaat yang diperoleh dalam pembelajaran melalui *e-learning* adalah:

- a. Perubahan budaya belajar dan peningkatan mutu pembelajaran pembelajar dan pengajar
- b. Perubahan pertemuan pembelajaran yang tidak terfokus pada pertemuan (tatap muka) dan pertemuan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu melalui fasilitas *e-learning*.
- c. Tersedianya materi pembelajaran di media elektronik melalui webwite *e-learning* yang mudah diakses dan dikembangkan oleh pembelajar dan mungkin juga masyarakat.
- d. Pengayaan materi pembelajaran sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.
- e. Menciptakan competitive positioning dan meningkatkan brand image.
- f. Meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan pembelajar serta kualitas pelayanan.
- g. Mengurangi biaya operasi dan meningkatkan pendapatan.
- h. Interaktivitas pembelajar meningkat, karena tidak ada batasan waktu untuk belajar.
- i. Pembelajar menjadi lebih bertanggung jawab atas kesuksesannya

2.4.6 Indikator *E-Learning*

Indikator-indikator yang terdapat dalam sistem e-learning menurut Kumar (2002) adalah

a) Materi

Materi dapat disediakan dalam bentuk modul, adanya soal-soal yang disediakan dan hasil pengerjaannya dapat ditampilkan. Hasil tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan pelajar mendapatkan apa yang dibutuhkan.

b) Komunitas

Para pelajar dapat mengembangkan komunitas online untuk memperoleh dukungan dan berbagi informasi yang saling menguntungkan.

c) Pengajar *Online*

Para pengajar selalu online untuk memberikan arahan kepada para pelajar, menjawab pertanyaan dan membantu dalam diskusi.

d) Kesempatan Bekerja Sama

Adanya perangkat lunak yang dapat mengatur pertemuan online sehingga belajar dapat dilakukan secara bersamaan atau real time tanpa kendala jarak.

e) Multimedia

Penggunaan teknologi audio dan video dalam penyampaian materi sehingga menarik minat dalam belajar.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terlebih dahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru kuntuk

penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi
1	Wahyu Yulianto	Implementasi Sistem Pelatihan <i>E-Learning</i> Terhadap Kepuasan Pegawai Kementerian Kelautan Dan Perikanan Melalui Aplikasi E-Milea (2020)	Kuantitatif	kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna yang meningkat akan mempengaruhi niat pengguna e-Milea untuk kembali	Variabel Penelitian : Kepuasan Pegawai Subjek Penelitian : Kementerian Kelautan Dan Perikanan	Dapat dijadikan Referensi Penelitian

				menggunakan sistem tersebut.		
2	Indah Permata sari ¹ Hardiyana ²	Pengaruh <i>E-Learning</i> Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang (2018)	Kuantitatif	penerapan <i>e-learning</i> sebagai media pelatihan dan pengembangan pada karyawan BCA KCU Tangerang dilaksanakan dengan baik. jawaban responden menghasilkan kriteria sangat baik dengan rata-rata 4,12 dan ini berarti kualifikasi yang menjadi dasar penerapan <i>e-</i>	Subjek Penelitian : BCA KCU Tangerang	Dapat dijadikan Referensi Penelitian

				<p><i>learning</i> sebagai media pelatihan dan pengembangan sudah sangat baik sesuai dengan nilainya yang berada pada interval 3,40 - 4,19.</p>		
3	Rina Anggraini	<p>Pengaruh E-Learning Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di Perbankan Syariah karyawan (2019)</p>	Deskriptif	<p>pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui metode e-learning sudah dilakukan dengan baik dan berpengaruh terhadap kualitas SDM</p>	<p>Variabel Penelitian : Kualitas Sumber Daya Manusia. Subjek Penelitian : Perbankan Syariah karyawan</p>	Dapat dijadikan Referensi Penelitian

4	Alfiyandri, Azwar Inra, Edidas	<i>Utilization of E-learning in The Learning Process (2020)</i>		<i>the Implementation of E-learning at the Faculty of Engineering, Universitas Negeri Padang, which is classified both from lecturer and student Alfiyandri et al. 20 respondents. Furthermore, it is seen from the aspect of the process of implementing Elearning at the Faculty of Engineering, Universitas Negeri Padang that</i>	Variabel Penelitian : Pemanfaatan E-learning	Dapat dijadikan Referensi Penelitian
---	---	---	--	---	---	--------------------------------------

				<p><i>is not optimal.</i></p> <p><i>Furthermore, seen from the aspect of the use of the implementation of E-learning at the Faculty of Engineering, Universitas Negeri Padang has not been well achieved. So as a whole it can be concluded that the implementation of e-learning is good.</i></p>		
--	--	--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Pemikiran

