

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci di setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Seiring berkembangnya zaman, suatu organisasi dituntut agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta adaptif agar dapat berkembang secara optimal. Menurut Hasibuan (2003), salah satu strategi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif (Mangkunegara, 2005).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) ini mengalami transformasi besar seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan tuntutan kerja. Inovasi digital yang pesat telah memperluas akses terhadap sumber daya informasi secara global. Sejalan dengan Badan Pusat Statistik (BPS), persentase penduduk Indonesia yang mengakses internet meningkat dari 62,10% pada tahun 2021 menjadi 66,48% pada tahun 2022. Selain itu, laporan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menyatakan bahwasanya jumlah pengguna internet tahun 2024 ialah sebesar 221,5 juta jiwa atau sekitar 78,6% dari total populasi. Perkembangan akses digital ini berdampak signifikan terhadap adanya proses pembelajaran yang lebih fleksibel, adaptif, dan mandiri, seiring meningkatnya kebutuhan akan pembelajaran berbasis teknologi yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja (Garrison, 2011).

Seiring dengan tren global tersebut, pelaksanaan pembelajaran dalam konteks pelatihan mengalami pergeseran dari pendekatan konvensional menuju pendekatan yang lebih fleksibel dan berpusat pada peserta didik.

Pembelajaran tidak lagi terbatas pada ruang kelas fisik, melainkan dapat dilakukan secara daring melalui berbagai platform digital yang interaktif dan adaptif. Transformasi ini diperkuat dengan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang mencatat bahwa sejak pandemi COVID-19, lebih dari 80% pelatihan ASN di seluruh Indonesia telah dilaksanakan secara daring melalui berbagai platform *Learning Management System* (LMS). Selain itu, Lembaga Administrasi Negara (LAN) mencatat peningkatan signifikan penggunaan metode *e-learning* dalam pelatihan aparatur, dimana sebelum pandemi hanya 12% hingga setelah tahun 2021 menjadi lebih dari 70%.

Pembelajaran daring dalam pelatihan dapat menjadi pendekatan pembelajaran yang memiliki keunggulan dalam fleksibilitas, di mana peserta pelatihan dapat mengakses materi kapan saja dan dari mana saja, tanpa terikat oleh batasan waktu dan lokasi. Pelatihan daring didefinisikan sebagai proses pengembangan kompetensi yang memanfaatkan jaringan internet sebagai media utama penyampaian materi, interaksi, dan evaluasi (Clark & Mayer, 2016). Selain itu, pelatihan daring memungkinkan personalisasi belajar, karena peserta dapat menyesuaikan kecepatan dan urutan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajarnya masing-masing. Sejalan dengan studi di Spanyol bahwa adopsi pembelajaran daring meningkat tajam pasca-pandemi COVID-19, terutama karena kemudahan akses dan kebutuhan akan peningkatan kompetensi secara cepat di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis (López et al., 2023).

Namun demikian, keberhasilan pelatihan daring tidak semata-mata ditentukan oleh fleksibilitas dan kemudahan akses, melainkan juga sangat bergantung pada dorongan internal dari peserta untuk terlibat secara aktif dalam proses belajar serta memiliki kesadaran dan tanggung jawab pribadi dalam mengelola waktu, dan memahami materi secara mandiri (Hrastinski, 2008). Dalam konteks ini, motivasi belajar menjadi elemen kunci yang mendukung efektivitas pembelajaran daring, terutama dalam konteks pembelajaran yang bersifat mandiri dan lebih lanjut. Motivasi belajar dapat

didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan belajar, mempertahankan ketekunan, serta mengarahkan perilaku belajar mereka (Schunk et al., 2014).

Motivasi tidak hanya berperan dalam memulai proses belajar, tetapi juga dalam mempertahankan keterlibatan dan ketekunan peserta selama pembelajaran daring berlangsung bahkan keberlanjutan ketika pelatihan selesai. Dalam lingkungan pembelajaran daring yang menuntut kemandirian tinggi, motivasi menjadi faktor penentu apakah peserta akan aktif mencari informasi, berpartisipasi dalam diskusi, dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Hartnett, 2016). Keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari ketercapaian materi saat pelatihan berlangsung, tetapi juga dilihat dari sejauh mana peserta dapat terdorong untuk terus belajar secara mandiri walaupun pelatihan telah selesai. Hal ini dikenal sebagai motivasi belajar lanjutan, yaitu dorongan internal peserta untuk secara sukarela mencari, mengeksplorasi, dan memperdalam materi yang relevan setelah pelatihan formal berakhir (Song & Hill, 2007). Studi menunjukkan bahwa pengembangan media belajar mandiri berbasis TPACK dengan Canva dapat meningkatkan motivasi guru setelah pelatihan. Ini membuktikan bahwa dorongan untuk terus belajar setelah pelatihan dapat difasilitasi melalui media yang tepat (Astuti et al., 2024)

Keberhasilan pelatihan daring sangat dipengaruhi oleh motivasi peserta, terutama dalam aspek tujuan belajar, manajemen waktu, dan personalisasi pengalaman belajar. Tanpa adanya motivasi lanjutan, peserta cenderung tidak dapat mencapai tujuan pelatihan secara utuh meskipun telah mengikuti keseluruhan program secara teknis (Kulkarni et al. 2023). Hal ini diperkuat oleh temuan Abdul Aziz et al. (2024), yang menyatakan bahwa motivasi dalam pelatihan daring memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan, bahkan mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi hasil pelatihan yang telah dicapai peserta. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan daring tidak hanya bergantung pada desain platform atau kontennya,

melainkan pada sejauh mana peserta memiliki dorongan intrinsik untuk terus belajar secara aktif dan berkelanjutan.

Motivasi lanjutan pada peserta pelatihan merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan pembelajaran daring, terutama dalam pelatihan yang bersifat mandiri dan normatif. Pelatihan semacam ini menekankan internalisasi nilai dan karakter, sehingga keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada keterlibatan peserta secara aktif dan berkelanjutan (Balida, 2024). Dalam konteks pembelajaran daring yang bersifat *asynchronous*, peserta tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan materi, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk terus mengembangkan pemahaman dan menerapkan nilai-nilai yang dipelajari dalam praktik kerja sehari-hari. Sejalan dengan Rahmatika et al., (2023), bahwa keberhasilan pelatihan bersifat nilai-nilai lebih ditentukan oleh keterlibatan aktif dan motivasi intrinsik peserta dibandingkan sekadar penyelesaian modul atau pengumpulan sertifikat.

Meskipun motivasi menjadi kunci keberhasilan dalam pelatihan daring, terdapat sejumlah tantangan yang kerap dihadapi peserta. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya keterlibatan peserta secara aktif akibat minimnya interaksi langsung dengan fasilitator maupun rekan belajar, yang pada akhirnya dapat menurunkan minat serta komitmen peserta untuk menyelesaikan pelatihan secara optimal (Hartnett, St. George, & Dron, 2011). Penelitian oleh Zhou dan Zhang (2023) mengemukakan bahwa aktivitas pembelajaran daring tidak secara otomatis dapat meningkatkan motivasi belajar apabila tidak dirancang dengan pendekatan yang sesuai dan kontekstual. Desain aktivitas pembelajaran yang kurang tepat dapat menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan peserta secara keseluruhan. Meskipun peserta pelatihan daring memiliki akses ke berbagai materi, banyak di antara mereka yang mengalami penurunan keterlibatan karena hambatan teknis, kurangnya waktu, atau lemahnya motivasi pribadi untuk belajar secara mendalam dan berkelanjutan (Bonk & Lee, 2017)

Selain itu, Gustiani et al. (2022) juga mengemukakan bahwa meskipun mahasiswa sebagian besar memiliki minat dan rasa puas (*enjoyment*) terhadap pembelajaran daring, aspek "*encouragement*" atau dorongan untuk terus belajar secara mandiri justru menjadi aspek motivasi intrinsik yang paling lemah. Ini menunjukkan bahwa meskipun peserta dapat menikmati pembelajaran daring, keberlanjutan motivasi setelah pelatihan masih rendah dan perlu ditingkatkan melalui strategi penguatan motivasi mandiri. Motivasi intrinsik tidak hanya berfungsi sebagai pendorong awal, tetapi juga sebagai penghubung utama antara lingkungan pembelajaran daring dan keterlibatan aktif peserta. Tanpa adanya dorongan dari dalam diri, keterlibatan peserta akan cenderung pasif meskipun fasilitas pembelajaran daring telah disiapkan dengan baik. (Magtubo et al. 2022)

Maka dari itu, motivasi lanjutan dalam pelatihan daring sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah kejelasan dan relevansi tujuan belajar. Peserta akan lebih terdorong untuk melanjutkan pembelajaran jika memahami manfaat materi yang dipelajari terhadap pekerjaan dan pengembangan kompetensi mereka (Wigfield & Eccles, 2000). Selain itu, dukungan terhadap otonomi belajar juga menjadi sesuatu yang penting. Teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan menekankan bahwa peserta akan lebih termotivasi apabila mereka merasa memiliki kendali atas proses belajar mereka, seperti dalam hal memilih waktu, materi, dan cara belajar yang sesuai dengan kebutuhannya (Deci & Ryan, 2000).

Meskipun pelatihan daring cenderung bersifat mandiri dan asinkronous, interaksi sosial tetap berperan penting dalam menjaga motivasi. Forum diskusi, tugas kolaboratif, atau sesi refleksi dapat menumbuhkan rasa kebersamaan serta memperkuat keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran (Hrastinski, 2008). Di samping itu, pemberian umpan balik secara berkala juga berperan dalam menjaga semangat belajar peserta. Umpan balik yang sifatnya membangun membuat peserta dapat memantau

progresnya dan melakukan penyesuaian strategi belajar jika diperlukan (Garrison, 2011). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah desain pembelajaran yang adaptif dan menarik. Platform daring yang menyediakan media interaktif seperti video, kuis, dan simulasi kasus akan meningkatkan ketertarikan peserta dan mendorong keterlibatan berkelanjutan (Clark & Mayer, 2016)

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa pembelajaran daring model asinkronous memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi belajar lanjutan peserta. Kulkarni et al. (2023) dalam studinya menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan daring sangat bergantung pada tingkat motivasi belajar lanjutan peserta, terutama dalam aspek manajemen waktu, penetapan tujuan belajar, dan penyesuaian pengalaman belajar secara mandiri. Peserta yang memiliki motivasi tinggi terbukti lebih mampu menyelesaikan pelatihan dengan pemahaman yang mendalam serta menunjukkan keterlibatan yang lebih aktif dalam praktik kerja.

Penelitian lain oleh Abdul Aziz et al. (2024), menyimpulkan bahwa motivasi belajar dalam pelatihan daring berbasis asinkronous dapat menjelaskan lebih dari 50% variasi dalam efektivitas hasil pelatihan. Ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga merupakan determinan utama dalam keberhasilan pembelajaran daring (Abdul Aziz et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian oleh Juwita (2021) mengamati efek pembelajaran daring terhadap hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah Kimia Dasar. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah hasil belajar, data yang dikumpulkan juga menunjukkan bahwa keberhasilan pembelajaran daring sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kesiapan peserta. Hal ini memperkuat argumen bahwa motivasi belajar yang berkelanjutan menjadi elemen penting dalam keberhasilan pelatihan daring.

Meskipun berbagai studi tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran daring dapat memengaruhi motivasi peserta, namun sebagian besar masih berfokus pada konteks akademik atau pelatihan teknis, bukan pada pelatihan

normatif berbasis nilai. Selain itu, penelitian sebelumnya sebagian hanya fokus pada motivasi belajar peserta, belum melihat motivasi lanjutan peserta untuk terus mencari materi dan belajar walaupun pelatihan sudah selesai. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi sejauh mana pembelajaran daring dapat mempengaruhi motivasi lanjutan untuk terus terbiasa belajar secara online dan melanjutkan pembelajaran nilai-nilai inti terutama di sektor pemerintahan.

Sebagai konteks penerapan fokus kajian, penelitian ini difokuskan pada Pelatihan ASN Ber-AKHLAK yang dilaksanakan di BPSDM Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu bentuk implementasi penguatan nilai-nilai dasar sesuai dengan kebijakan nasional yang tertuang dalam *Core Values* ASN “Ber-AKHLAK”. Pelatihan ini dilaksanakan secara daring mulai tanggal 7 Maret hingga 27 April 2024. Pelaksanaannya dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan untuk meningkatkan integritas dan etos kerja ASN di tengah tantangan birokrasi modern yang membutuhkan profesionalisme dan nilai-nilai pelayanan publik yang kuat. Selain itu, Surat Edaran Lembaga Administrasi Negara (SE LAN) No. 10 Tahun 2021 yang mewajibkan ASN untuk mengikuti pelatihan minimal 20 JP sebagai bagian dari pengembangan kompetensi. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi teknis ASN, yang sebelumnya lebih banyak difokuskan pada aspek manajerial.

Nilai-Nilai dasar ASN Ber-AKHLAK ini merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini ditetapkan melalui Surat Edaran Menteri PANRB No. 20 Tahun 2021 dan diperkuat oleh Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, sebagai upaya membentuk budaya kerja ASN yang profesional dan berintegritas. Pelatihan ini dilaksanakan melalui LMS Sista Praja (Sistem Pembelajaran Aparatur Jabar Diajar) dengan pendekatan pembelajaran mandiri yang menekankan pada partisipasi aktif dan reflektif dari peserta pelatihan. Proses pembelajarannya dilaksanakan melalui materi dan video pembelajaran dengan batas waktu satu bulan, dimana peserta bebas

mengerjakannya kapan saja selama tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan. Dengan pelatihan ini, ASN di Jawa Barat dapat mengakses materi pelatihan secara fleksibel dan mandiri, sehingga diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai Ber-AKHLAK dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan pelatihan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal pelatihan dan kenyataan praktik peserta di lapangan. Secara ideal, pelatihan ini bertujuan untuk menginternalisasi nilai-nilai inti BERAKHLAK, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Namun, dalam praktiknya sebagian besar ASN mengikuti pelatihan hanya untuk memenuhi syarat administratif guna memperoleh sertifikat 20 JP tanpa benar-benar menginternalisasi nilai-nilai pembelajaran yang disampaikan. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi peserta untuk benar-benar memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai BERAKHLAK. Peserta cenderung pasif, hanya menyelesaikan modul tanpa melakukan refleksi kritis atau inisiatif belajar lebih lanjut. Ini menjadi tantangan besar karena pendekatan pembelajaran mandiri yang digunakan dalam pelatihan justru menuntut peran aktif dan inisiatif belajar dari peserta. Tidak adanya pengawasan langsung karena pelatihan bersifat *asynchronous* juga menjadi tantangan tersendiri dalam pelatihan ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut, menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan pelatihan dengan hasil yang diharapkan, khususnya dalam hal motivasi lanjutan peserta dalam pelatihan daring. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut sejauh mana pembelajaran daring berpengaruh terhadap motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan untuk terus terbiasa belajar secara mandiri walaupun pelatihan sudah selesai, khususnya dalam konteks Pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris terkait hubungan antara pembelajaran daring *asynchronous* dengan motivasi belajar lanjutan peserta

pelatihan, serta menjadi dasar evaluasi dan pengembangan strategi pelatihan ASN di masa mendatang. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Motivasi Belajar Lanjutan Peserta Pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat kebijakan Surat Edaran Lembaga Administrasi Negara (SE LAN) No. 10 Tahun 2021 yang mewajibkan setiap ASN untuk mengikuti pelatihan minimal sebanyak 20 JP setiap tahunnya sebagai bentuk pengembangan kompetensi.
2. Namun, sebagian besar ASN mengikuti pelatihan hanya fokus untuk memenuhi kewajiban administratif dalam memperoleh sertifikat, sehingga mengakibatkan rendahnya keterlibatan peserta secara aktif dalam proses belajar. Banyak peserta hanya menonton video atau mengakses materi secara singkat untuk memenuhi kewajiban administratif 20JP, tanpa benar-benar memperhatikan isi materi secara mendalam.
3. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya motivasi atau dorongan dari dalam diri peserta untuk terus belajar, sehingga peserta cenderung hanya menyelesaikan materi atau modul secara pasif tanpa refleksi mendalam dalam proses belajar atau inisiatif belajar lebih lanjut.
4. Selain itu, terdapat kendala teknis pada peserta dalam mengakses LMS, seperti lupa password akun Smart Jabar, serta gangguan akses LMS karena trafik tinggi pada saat peserta mengakses Sista Praja di waktu bersamaan. Gangguan ini dapat berakibat juga pada penurunan motivasi belajar peserta

5. Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk diteliti sejauh mana pembelajaran daring ini berpengaruh terhadap motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan, khususnya dalam konteks pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pembelajaran daring pada pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari pembelajaran daring terhadap motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka secara khusus tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Untuk mendeskripsikan variabel pembelajaran daring pada pelatihan ASN Ber-AKHLAK berbasis MOOC di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mendeskripsikan variabel motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan ASN Ber-AKHLAK secara mandiri melalui Sista Praja di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan dari pembelajaran daring terhadap motivasi belajar lanjutan peserta pelatihan ASN Ber-AKHLAK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan dan pemahaman dalam pengembangan disiplin ilmu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pembelajaran daring pada pelatihan ASN Ber-AKHLAK terhadap motivasi belajar lanjutan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain memberikan kontribusi terhadap teori, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan manfaat positif bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu, organisasi diharapkan dapat mengembangkan kebijakan dan strategi pembelajaran daring pada pelatihan yang baik bagi individu. Lalu, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran daring pada pelatihan untuk mendukung kompetensi dan motivasi belajar lanjutan ASN terutama dalam sistem pelatihan jarak jauh.

2. Bagi Peserta Pelatihan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi ASN sebagai peserta pelatihan tentang pentingnya pembelajaran daring dalam pelatihan untuk meningkatkan motivasi belajar lanjutan. Dengan memahami manfaat pembelajaran daring, pegawai dapat lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri guna mencapai motivasi untuk terus belajar dan dapat menerapkan nilai-nilai Ber-AKHLAK dalam pekerjaannya.

3. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya ialah dapat

memperkaya wawasan mengenai keilmuan Pendidikan Masyarakat, khususnya kajian konsentrasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pembelajaran daring pada pelatihan terhadap motivasi belajar lanjutan ASN di sektor pemerintahan maupun sektor lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini difokuskan pada pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi belajar lanjutan peserta dalam Pelatihan ASN Ber-AKHLAK. Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu pembelajaran daring sebagai variabel bebas (X) dan motivasi belajar lanjutan sebagai variabel terikat (Y). Variabel pembelajaran daring difokuskan pada pembelajaran yang bersifat fleksibel, mandiri, dengan adanya keterbatasan interaksi langsung sehingga berkaitan dengan keterlibatan jangka panjang peserta. Sementara itu, variabel motivasi belajar lanjutan difokuskan pada sejauh mana dorongan dari dalam diri peserta untuk terus belajar secara mandiri dan terkondisikan belajar secara *online* bahkan setelah pelatihannya selesai.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, tepatnya di bidang Pengembangan Teknis Umum (PKTU). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, serta dibatasi pada pengaruh pembelajaran daring terhadap motivasi belajar lanjutan, tanpa mengevaluasi kualitas isi materi pelatihan. Motivasi yang dikaji dalam penelitian ini terbatas pada motivasi intrinsik yang bersifat berkelanjutan, yaitu dorongan belajar dari dalam diri yang berlangsung bahkan setelah sesi pelatihan selesai.