



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

PERAN PRESENCE, E-LEARNING, PERFORMANCE APPRAISAL DALAM PORTAL TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES

Ghassani Salwa Zata Amani Putri¹, Danang Satrio², Ari Muhardono³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Pekalongan, email: ghassaniszap2@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pekalongan, email: danangsatrio3003@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Pekalongan, email: arimuhardono.unikal@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Presence and leave, E-learning and Performance Appraisal in the Portal Telkom Akses on The Quality of Employee Work at PT. Telkom Akses Pekalongan. The data used are primary data obtained from questionnaires, interviews and observations. The population of this research is employees of PT. Telkom Akses Pekalongan numbered 119 employees. The sampling technique is Non Probability Sampling, is a technique that does not provide equal opportunities for every element or member of the population to be selected as samples. The analytical method used is a multiple linear regression method. The results of the study partially show that Presence and leave, E-learning and Performance Appraisal have a significant effect on The Quality of Employee Work. While the results of the simuultan research show that Presence and leave, E-learning and Performance Appraisal simultaneously have a significant effect on The Quality of Employee Work.

Keywords: Presence and leave, E-learning, Performance Appraisal and The Quality of Employee Work.

PENDAHULUAN

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Oleh karena itu kontribusi utama dari sumber daya manusia terhadap perusahaan adalah menghasilkan karyawan dengan kualitas yang tinggi. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, dalam Adiwinata & Sutanto, 2014).

Salah satu contoh fenomena mengenai kualitas kerja yang terjadi di PT. Telkom Akses Pekalongan yaitu perusahaan telah mampu menerapkan teknologi informasi berbasis web berupa portal sebagai perantara informasi yang telah disediakan oleh perusahaan dimana informasi ini dapat diakses secara online pada <https://apps.telkomakses.co.id/portal/login.php>. Di dalam portal ini terdapat informasi penting seperti absensi online, materi sebagai pedoman tes online dan penilaian antar rekan kerja atau biasa disebut appraisal sebagai bahan evaluasi karyawan. Namun demikian, berdasarkan informasi dari Panji Dwiyanto Saputro selaku HRD PT. Telkom Akses Pekalongan mengatakan bahwa penerapan teknologi informasi ini masih belum berjalan dengan optimal. Kondisi ini pada akhirnya dapat menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan yang disebabkan oleh peran Presence and leave, E-learning, Performance appraisal yang belum maksimal pada masing masing karyawan.

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh presence and leave, e-learning dan performance appraisal dalam portal PT. Telkom Akses terhadap kualitas karyawan PT. Telkom Akses Pekalongan. Penelitian ini juga menemukan kesenjangan atau *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai peran Presence and leave, E-learning, Performance appraisal yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja dalam perusahaan. Terdapat perdebatan terkait hasil riset yang kontradiktif (*research gap*) dalam peran Presence and leave, E-learning, Performance appraisal terhadap kualitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dirumuskan *research gap* seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Tabel Research Gap

No	Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Presence Leave	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kualitas kerja karyawan	Yoga Arsyenda (2013)
		Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pegawai.	Galih Rakasiwi (2014)
2	E-Learning	Pembelajaran elektronik atau e-learning memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas pembelajaran.	Euis Karwati (2014)
		Kemampuan dosen dalam memanfaatkan e-learning tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar	T Taslim,D Toresa, S Syahtriatna (2017)
3	Performance Appraisal	Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Indria Hangga Rani,Mega Mayasari (2015)

		Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lina (2015)
--	--	---	-------------

Sumber: hasil olah data sementara, 2020

Permasalahan yang mendasari penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu karena terdapat perbedaan pendapat atau *research gap* sehingga penelitian lebih lanjut terhadap masalah ini masih perlu dilakukan agar terwujudnya tujuan perusahaan dengan meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

KAJIAN TEORI

Kualitas Kerja

Bagian Sumber daya manusia perlu dikembangkan terus menerus agar memperoleh karyawan yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan. Kata kualitas mempunyai beragam interpretasi, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat tergantung pada konteksnya. Menurut Udin Saud (2006: 3) bahwa secara klasik pengertian kualitas menunjukkan kepada sifat yang menggambarkan derajat baiknya suatu barang atau jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu.

Salah satu contoh yang diterapkan oleh PT. Telkom Akses untuk menunjang peningkatan kualitas kerja karyawan melalui Presence and leave, E-learning, Performance appraisal pada karyawannya dengan membuat sebuah portal sebagai media komunikasi internal dalam menyampaikan informasi kepada karyawan dengan tujuan agar kualitas kerja karyawan semakin baik. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2010: 10) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan tersebut

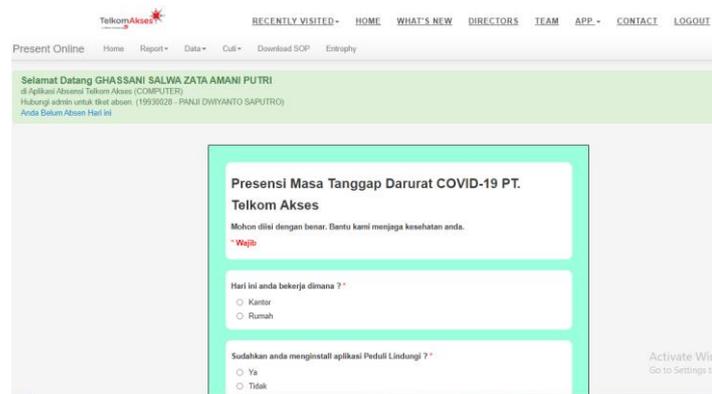


Gambar 1. Tampilan portal Telkom Akses

Presence and Leave

Menurut Bastian (2007), presensi karyawan adalah suatu kegiatan mendokumentasikan kehadiran karyawan di perusahaan, setiap hari kerja pegawai diharuskan melakukan presensi pada waktu datang dan pulang, dalam satu periode waktu. Jadi, presensi karyawan adalah suatu proses pencatatan data kehadiran karyawan mulai dari waktu masuk dan pulang karyawan pada periode waktu tertentu.

Saat ini sudah ada beberapa sistem absensi berbasis web yang telah dikembangkan agar dapat membantu proses pelaporan absensi setiap karyawan yang ada di perusahaan. Sistem absensi berbasis web sudah di terapkan di perusahaan PT. Telkom Akses untuk meningkatkan kualitas kerja pada setiap karyawan yang dapat di akses pada portal <https://apps.telkomakses.co.id/portal/home.php>. Hal ini berhubungan dengan salah satu cara meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui bidang disiplin karena semakin disiplin karyawan tersebut akan menggambarkan kualitas karyawan tersebut. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian Mansur, Marifah (2018) dengan menyimpulkan bahwa pengaruh langsung (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja).

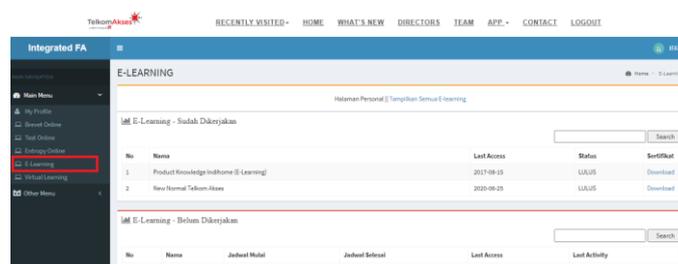


Gambar 2. Tampilan Presence and Leave

E-learning

Secara lebih singkat William Horton mengemukakan bahwa (dalam Sembel, 2004) e-learning merupakan kegiatan pembelajaran berbasis web (yang bisa diakses dari internet). Tidak jauh berbeda dengan itu Brown, 2000 dan Feasey, 2001 (dalam Siahaan, 2002) secara sederhana mengatakan bahwa e-learning merupakan kegiatan pembelajaran yang memanfaatkan jaringan (internet, LAN, WAN) sebagai metode penyampaian, interaksi, dan fasilitas yang didukung oleh berbagai bentuk layanan belajar lainnya.

Sistem E-Learning juga sudah diterapkan di perusahaan PT. Telkom Akses sejak tahun 2012. Dimana PT. Telkom Akses menerapkan sistem E-Learning sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan) yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Indah Permatasari, Hardiyanto (2018) yang menyimpulkan bahwa e-learning mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kinerja karyawan.

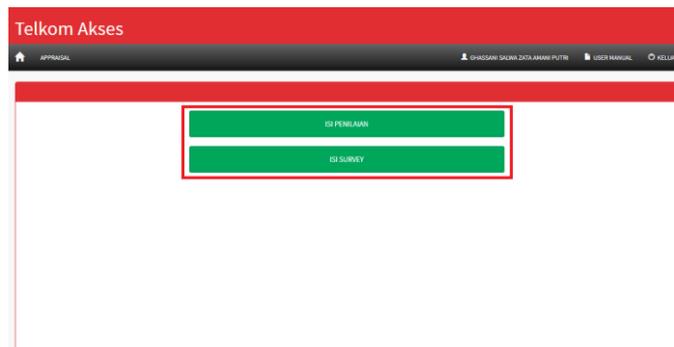


Gambar 3. Tampilan E-learning

Performance Appraisal

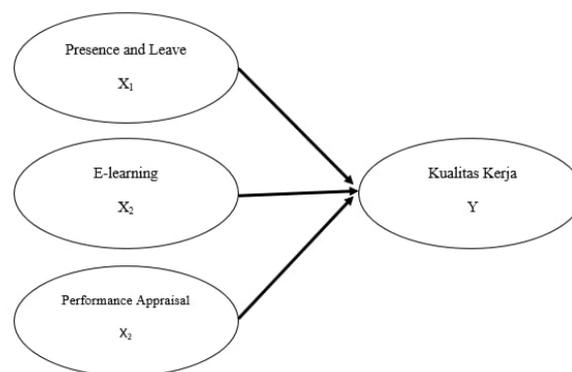
Penilaian kinerja karyawan adalah proses merencanakan, mengorganisasi, menyupervisi, mengontrol dan menilai kinerja. Penilaian kinerja merupakan muara akhir dari manajemen modal manusia (Wirawan 2009 : 2). Menurut Cascio (1999), performance appraisal dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai dengan membantu menyadari agar menggunakan seluruh potensi yang dimiliki, serta memberikan informasi bagi pegawai dan para manajer yang berguna dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kerja. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan.

Sama halnya dengan perusahaan PT. Telkom Akses juga melakukan penilaian kinerja terhadap kerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja ini maka diharapkan akan muncul gambaran yang lebih obyektif mengenai aspek kinerja dan kompetensi dari karyawan tersebut dan akan dilakukan evaluasi guna meningkatkan kualitas karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Pieter Sahertian (2005) yang menyimpulkan bahwa variabel hasil penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap perkembangan karir karyawan serta peningkatan kualitas kerja karyawan.



Gambar 4. Tampilan awal Performance Appraisal

METODE PENELITIAN



Gambar 5. Model Penelitian

Presence and leave, E-learning, dan Performance Appraisal memiliki peran penting dalam hal meningkatkan kualitas kerja karyawan. Presence and Leave merupakan kegiatan mendokumentasikan kehadiran karyawan di perusahaan, hasil dokumentasi ini dapat dijadikan alat ukur tinggi rendahnya kualitas kerja karyawan. E-Learning juga sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan karyawan hal ini salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan karyawan. Dan yang tidak kalah penting adalah performance appraisal, kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan, dan melihat pertumbuhan dari karyawan dengan harapan dapat mengevaluasi kinerja dan meningkatkan kualitas kerja dari karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Metode penelitian korelasional dipilih karena akan mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni hubungan variasi dalam satu variabel dengan variasi variabel lain (Zaenal Arifin, 2011 : 48). Dengan menggunakan data yang diberikan oleh HRD PT. Telkom Akses Pekalongan pada Tanggal 05 Oktober 2020, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Pekalongan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 119 karyawan.

Penelitian ini berpijak pada metode sampel jenuh adapun ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Maka dari itu jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 119 karyawan PT Telkom Akses Pekalongan yang beralamat di Jl. Pemuda no. 45 Kergon, Pekalongan Barat.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Sumber data penelitian berasal dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara menggunakan alat bantu kuesioner. Untuk pengukuran konsep dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang berisikan 29 pernyataan. Dan untuk setiap jawaban yang diberikan oleh responden akan diberikan skor menggunakan skala Likert yaitu, 5 untuk jawaban sangat setuju, 4 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban netral, 2 untuk jawaban tidak setuju, dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sedangkan yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis meliputi uji F (Simultan), uji t (Parsial) dan Uji Goodness of Fit. Dengan perhitungan yang dibantu dengan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi : uji normalitas data, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Namun, sebelum melakukan pengujian asumsi klasik berkaitan dengan pengumpulan data, peneliti ini menggunakan instrument pengujian validitas dan pengujian reliabilitas yang digunakan untuk kejelasan karakteristik instrument penelitian.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel

No	Nama Variabel	Butir Pertanyaan	Taraf Signifikan	Keterangan
1.	Presence and Leave (X1)	X1_1	0.000	Valid
		X1_2	0.000	Valid
		X1_3	0.000	Valid
		X1_4	0.000	Valid
		X1_5	0.001	Valid
2.	E-Learning (X2)	X2_1	0.000	Valid
		X2_2	0.000	Valid
		X2_3	0.002	Valid
		X2_4	0.000	Valid
		X2_5	0.000	Valid
3.	Performance Appraisal (X3)	X3_1	0.000	Valid
		X3_2	0.000	Valid
		X3_3	0.000	Valid
		X3_4	0.000	Valid
		X3_5	0.000	Valid
		X3_6	0.000	Valid
		X3_7	0.000	Valid
		X3_8	0.000	Valid
		X3_9	0.000	Valid
		X3_10	0.000	Valid
		X3_11	0.000	Valid
		X3_12	0.000	Valid
		X3_13	0.000	Valid

		X3_14	0.000	Valid
4.	Kualitas Kerja (Y)	Y1	0.000	Valid
		Y2	0.000	Valid
		Y3	0.008	Valid
		Y4	0.000	Valid
		Y5	0.000	Valid

Sumber: hasil output SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua butir pertanyaan pada variabel konstruk penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nunally	Keterangan
1.	Presence and Leave	0,743	0.60	Reliable
2.	E-Learning	0.656	0.60	Reliable
3.	Performance Appraisal	0,728	0.60	Reliable
4.	Kualitas Kerja	0,628	0.60	Reliable

Sumber: hasil output SPSS

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pengukuran dengan one shot dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak semuanya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79174954
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.063
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: hasil output SPSS

Hasil pengujian normalitas dalam tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel mencapai normalitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Presence and Leave	.325	3.187
	E-Learning	.350	5.675
	Performance Appraisal	.253	3.267

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: hasil output SPSS

Dari tabel 5 terlihat bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10 , artinya kesepuluh variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen (kualitas kerja).

C. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.941	2.240		2.206	.035
Presence and Leave	.261	.146	.495	1.791	.083
E-Learning	.064	.268	.100	.239	.813
Performance Appraisal	-.043	.068	-.213	-.634	.531

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : output SPSS

Dari hasil uji Glejser diatas bisa dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel absolute unstandardized residual. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas signifikansi yang semuanya diatas 0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.281	4.241		4.780	.000
Presence and Leave	.786	.276	.748	3.216	.021
E-Learning	.423	.082	.451	2.224	.032

Performance Appraisal	.338	.144	.316	2.235	.031
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kualitas Kerja} = 21,281 + 0,786 \text{ Presence and Leave} + 0,423 \text{ E-Learning} + 0,338 \text{ Performance Appraisal}$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai makna :

1. α = Konstanta (nilai mutlak Y) apabila Presence and Leave (X_1), E-Learning (X_2) dan Performance Appraisal (X_3) bernilai tetap maka rata-rata Kualitas Kerja (Y) sebesar 21,281.
2. β_1 = koefisien regresi Presence and Leave (X_1), dengan nilai sebesar 0,786 menyatakan bahwa setiap kenaikan Presence and Leave (X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan Kualitas Kerja (Y).
3. β_2 = koefisien regresi E-Learning (X_2) dengan nilai sebesar 0,423 menyatakan bahwa setiap kenaikan E-Learning (X_2), dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan Kualitas Kerja (Y).
4. β_3 = koefisien regresi Performance Appraisal (X_3) dengan nilai sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap kenaikan Performance Appraisal (X_3) dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan Kualitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis

A. Hasil Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikannya yakni sebesar 0,05 seperti ditunjukkan pada tabel 8

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.400	3	14.680	3.938	.007 ^b
	Residual	115.573	31	3.728		
	Total	188.973	34			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Presence and Leave, E-Learning, Performance Appraisal

Sumber : output SPSS

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F sebesar 3,938 dan nilai signifikansi sebesar 0.007 Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka dapat disimpulkan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini mengartikan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

B. Hasil Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (secara parsial). Pengujian ini dilakukan dengan

membandingkan nilai signifikan t yang ditunjukkan oleh *sig* pada tabel 5.15 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil perhitungan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.281	4.241		4.780	.000
Presence and Leave	.786	.276	.748	3.216	.021
E-Learning	.423	.082	.451	2.224	.032
Performance Appraisal	.338	.144	.316	2.235	.031

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : output SPSS

Tabel 10. Interpretasi Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Nilai Signifikasi	Interpretasi
Presence and Leave	3,216	0,021	Berpengaruh positif signifikan
E-Learning	2,224	0,032	Berpengaruh positif signifikan
Performance Appraisal	2,235	0,031	Berpengaruh positif signifikan

Sumber : output SPSS

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 10 menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,216 dengan nilai signifikan sebesar 0,021 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H1 diterima dengan interpretasi hipotesis yaitu Presence and leave berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 10 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,224 dengan nilai signifikan sebesar 0,032 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H₂ diterima dengan interpretasi yaitu E-learning berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel 10 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,235 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%). Hal ini mengartikan bahwa H3 diterima dengan interpretasi yaitu Performance Appraisal berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t pembahasan dari masing-masing variabel menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Presence and Leave terhadap Kualitas Kerja

Manfaat dari absensi karyawan secara umum adalah untuk menilai kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dimana disiplin kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan karyawan di tempat kerja (Bastian, 2007). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Presence and Leave dengan menggunakan uji t di peroleh nilai signifikan X1 dengan nilai sebesar 3,216 dengan tingkat signifikan

sebesar 0,021 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa Presence and Leave berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel Presence and Leave terhadap Kualitas Kerja. Karena Absensi dalam suatu perusahaan menjadi salah satu poin kualitas kerja karyawan yang dinilai dari kedisiplinan untuk hadir tepat waktu. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Dwi Laksono (2008) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat absensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dan kualitas kerja karyawan.

2. Pengaruh E-Learning terhadap Kualitas Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Learning dengan menggunakan uji t diperoleh nilai signifikan X_2 dengan nilai sebesar 2,224 dengan tingkat signifikan sebesar 0,032. karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa E-Learning berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja.

E-Learning juga sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan karyawan. Karyawan yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis oleh karena itu e-learning salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Telkom Akses menerapkan sistem E-Learning sebagai salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Permatasari, Hardiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa E-learning mempunyai pengaruh yang cukup baik dan berarah positif terhadap kualitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Performance Appraisal terhadap Kualitas Kerja

Hasil penilaian kerja dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Metode penilaian kinerja merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai menyangkut kelebihan dan kelemahan serta potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diperoleh hasil penilaian yang obyektif terhadap pegawai yang dinilai. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan kualitas dari para karyawannya.

PT. Telkom Akses juga melakukan penilaian kinerja terhadap kerja karyawan. Proses ini mencakup penilaian dari beragam titik, yakni penilaian dari diri sendiri, dari atasannya, kemudian dari rekan kerjanya, serta juga penilaian dari bawahan (bagi karyawan yang punya bawahan).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Performance Appraisal dengan menggunakan uji t di peroleh nilai signifikan X_3 dengan nilai sebesar 2,235 dengan tingkat signifikan sebesar 0,031 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Performance Appraisal berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pieter Sahertian (2005) yang menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap perkembangan karir karyawan dan juga menunjang kualitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Presence and Leave berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja, sehingga semakin tinggi tingkat Presence and Leave, maka akan semakin baik kualitas kerja karyawanya.
2. E-Learning berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja karena E-learning menjadi salah satu penunjang pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan) karena metode pembelajaran ini dianggap berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada perusahaan.
3. Performance Appraisal berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja, sehingga semakin tinggi hasil penilaian kerja, maka akan semakin baik Kualitas Kerja karyawan itu sendiri.

Batasan

Penelitian ini terbatas hanya pada PT Telkom Akses Pekalongan. Untuk itu peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dan kemungkinan besar membawa manfaat yang lebih besar

Saran dan Rekomendasi

1. Dalam penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel-variabel serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan di PT Telkom Akses Pekalongan.
2. Untuk variabel Presence and Leave, responden yang paling banyak menanggapi kurang setuju pada pernyataan “Portal Telkom Akses menyediakan list pekerjaan karyawan yang harus dikerjakan sampai selesai”, maka saran untuk PT Telkom Akses Pekalongan adalah memperjelas list pekerjaan karyawan yang ada di Portal Telkom Akses.
3. Untuk variabel E-Learning, responden yang paling banyak menanggapi kurang setuju pada pernyataan “Pelatihan online dengan e-learning lebih efektif daripada pelatihan tatap muka”, maka saran untuk PT Telkom Akses Pekalongan adalah memperkuat jaringan internet untuk akses e-learning.
4. Untuk variabel Performance Appraisal, responden yang paling banyak menanggapi kurang setuju pada pernyataan “Informasi yang diberikan oleh portal Telkom Akses sudah mencakup semua pekerjaan”, maka saran untuk PT Telkom Akses Pekalongan adalah agar menambah informasi terkait pekerjaan dalam Portal Telkom Akses.
5. Untuk variabel Kualitas Kerja, responden yang paling banyak menanggapi kurang setuju pada pernyataan “Portal Telkom Akses memberikan informasi yang cukup bagi kebutuhan karyawan”, maka saran untuk PT Telkom Akses Pekalongan adalah menambahkan informasi untuk karyawan dalam Portal Telkom Akses

REFERENSI

- Adiwinata,Irvan & Eddy M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Volume 2. Nomor 1, halaman 1-9.
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus:BAPPEDA kota Malang). Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- A Piet Sahertian. 2008. Jurnal Konsep Dasar dan Teknik Supervisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal. 2011. Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bastian Indra. 2007. Sistem Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Cascio, W.F. 1999. Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits. Edisi ke-5. McGraw-Hill: United States.
- Euis, K & Doni JP. 2015. Manajemen Kelas Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi. Bandung: Alfabeta.
- Galih Rakasiwi. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta (Tidak Diterbitkan)
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Makmun, AS & Sa'ud, US. 2006. Perencanaan Pendidikan, Suatu Pendekatan Komprehensif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur & Marifah, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 5. Nomor 2. Halaman 171-177. Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi.
- Permatasari, I & Hardiyana. 2018. Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. Volume 7. Nomor 1. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) ISB Atma Luhur: Jurnal Sisfokom.
- Prabowo & Laksono D. 2008. Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Dharma Meubel Yogyakarta. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Electronic Theses and Dissertations)
- Rani, I.H. Mayasari M. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Volume 3. Nomor 2. Halaman 164-170. Batam: Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Sembel, Roy. 2004. Pembelajaran E-Learning Menurut Para Ahli. [on line]. From: <http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/mandiri/2004/0217/man01.html>. [Juli, 2005]
- Siahaan, Sudirman. 2002. E-Learning (Pembelajaran Elektronik) sebagai Salah Satu Alternatif Kegiatan Pembelajaran. Jurnal Pendidikan. Malang: UPT Perpustakaan Digital Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.

- Taslim, T., Toresa, D., & Syahtriatna, S. 2017. Pengaruh Pengaplikasian Elearning Terhadap Hasil Belajar (Studi Kasus : Mahasiswa Keamanan Komputer Fasilkom Unilak). Volume 2. Nomor 2. Halaman 182. INOVTEK Polbeng: Seri Informatika.
- Triadi, Lina & Dharma. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. Volume 16. Nomor 2. Halaman 895-920. Depansar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- A Piet Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2008
- Dessler, Gary. Human Resource Management. New Jersey: Prentice Hall, 2003
- Rusman. 2012. Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2009, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 1999, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta.
- Hadi Susilo Dwi Cahyono, dan Anggraeni. “Pengaruh Likuiditas, Kualitas Aktiva, Sensitivitas Pasar, Efisiensi, dan Profitabilitas Terhadap CAR pada Bank Devisa yang Go Public”. Journal of Business and Banking Vol. 5 No. 1. 2015.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Istijanto, (2006), Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta

Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.

Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Matutina, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999

Cascio, W.F. 1998. Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits. Edisi ke-5. McGraw-Hill., United States.

Koran, jaya Kumar C. (2002), Aplikasi E-learning dalam Pengajaran dan pembelajaran di Sekolah Malaysia.

Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.

Bastian, Indra. 2007. Sistem Akuntansi Sektor Pubik. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta

Sukardi. 2011. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Arifin, Zainal. 2011. Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Anggraini, Rina . (2018). Aturan Baru Transportasi Online Dipastikan Berpihak ke Pengemudi. (diakses 30 November 2018). (<https://ekbis.sindonews.com/>).

Anung Hardiyanto, 2018, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/php/kesmas/article/view/21669>)