

# **PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PENILAIAN KINERJA DAN INFORMATION TECHNOLOGY CAPABILITY PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Ningrum Desy Arisandi<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

E-mail : Sitimujanah@untag-sby.ac.id

Received : 2 Jan 2023

Revised : 4 Jan 2023

Accepted : 11 Jan 2023

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze Perceived Organizational Support (POS), Performance Assessment and IT Capability affect employee performance. Respondents from this study were all employees, namely as many as 75 people, data collection was carried out through a survey with a questionnaire instrument, and data analysis used was multiple linear regression, while F-test and t-test were used to test the hypothesis. The results of this study indicate that POS, Capability of IT, and performance appraisal partially have a significant effect on employee performance, while the hypothesis test as a simultaneously stated that POS, Capability of IT, and performance appraisal have a significant effect on employee performance. This indicates that to improve employee performance, organizational support, IT skills and performance appraisal of employees in the company are needed.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, IT Capability, Performance Assessment, and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis di era global sangat ketat, perusahaan diuntut untuk memiliki inovasi yang tinggi, kinerja karyawan juga diuntut lebih tinggi sehingga diperlukan pengelolaan yang serius. Perusahaan harus Menyusun strategi dengan memberdayakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin terutama sumberdaya manusia yang mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah et al., 2017).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola, mulai dari merencanakan, mengoperasikan dan melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dimiliki. Semakin tinggi capabilitas dan kualitas sumber daya manusia yang di miliki maka akan semakin tinggi kualitas yang didapatkan oleh perusahaan (Busro, 2018). Sumber daya manusia menjadi salah satu factor yang menentukan dalam mencapai visi

dan misi yang di rumuskan organisasi. Keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat diwujudkan melalui perhatian atau dukungan terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki Perceived Organizational Support (POS), dukungan ini akan menjadikan karyawan merasa diperhatikan.

Jika seseorang dalam suatu organisasi merasa mendapatkan dukungan seperti perhatian, harapan pegawai tersebut, keinginan, maka dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja atau performance appraisal dari setiap karyawan, sehingga penting untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerjanya (Permana, 2019) akan tetapi hasil penelitiannya

Purwanti (2020) yang menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun jika dipadukan dengan variable lain secara simultan antara *Perceived Organizational support*, kondisi kerja, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan. Hal ini merupakan riset gap yang perlu dikaji lebih jauh pengaruh *Perceived Organizational Support* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan system dalam melakukan evaluasi pekerjaan guna mengetahui kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam sehingga dapat diketahui capaian dari setiap karyawan. Permasalahan yang sering terjadi dalam penilaian kinerja ini adalah sampai seberapa penilaian dapat dilaksanakan dengan adil, objektif, dan tidak melakukan penilaian secara subyektif atau berdasarkan perasaan (judgment). Untuk itu perlu adanya sistem penilaian kinerja yang efektif yaitu dilakukan secara akurat, adil dan sesuai dengan apa adanya. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk mendapatkan informasi, mengukur dan mengevaluasi terhadap karyawan dengan tepat dan akurat (Bintoro & Daryanto, 2017).

Penilaian kinerja di lakukan juga untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, karena hasil penilaian kinerja yang kurang dalam hal kemampuan maka dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, terutama dalam era digitalisasi saat ini kemampuan karyawan di bidang Informasi Teknologi (IT) sangatlah diperlukan. Strategi yang tepat akan dilakukan untuk mendapatkan keuntungan perusahaan adar terwujud target yang telah ditetapkan.. Kemampuan IT memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya

Mujanah (2022) bahwa kompetensi teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan terbukti memiliki peran langsung yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Moch Irvan Al Fauzani (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan Tehnologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankanya. berdasarkan kemampuan, upaya dan kesempatan (Windawan, Febry et al., 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang di dapatkan oleh seorang anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya baik secara kuantitas dan kualitas, sebagaimana pendapat Sutrisno, (2018) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang di tunjukan oleh hasil kerjanya secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, tanggung jawab dan kemampuan Kerjasama dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada beberapa factor yang memengaruhi kinerja seperti hasil penelitian Muhammad Husain (2022) menyatakan bahwa Individual karakter, Resilient dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja keryawan.

Berdasarkan fenomena dan kajian empiric diatas maka penelitian ini dilakukan tentang apakah *perceived organizational support*, *Performance Appraisal* dan Kemampuan TI berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived Organizational Support* merupakan persepsi karyawan sampai seberapa organisasi memperhatikan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Delvin Alexander Gunawan,, 2018). *Perceived Organizational Support* juga dapat diartikan sebagai pemahaman karyawan terhadap POS yang diberikan terhadap karyawan oleh perusahaan dan memberikan penghargaan dan diakui oleh

organisasinya (Mujanah et al., 2019),

*Perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002) memiliki indikator sebagai berikut: (1) Penghargaan Organisasi terhadap kontribusi karyawan (2) Penghargaan terhadap usaha karyawan (3) Perhatian Organisasi terhadap keluhan karyawan. (4) Pedulian terhadap kesejahteraan. (5) Teguran jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik. (6) Kepedulian terhadap kepuasan karyawan. (7) Perhatian terhadap karyawan, dan (8) Kebanggaan terhadap keberhasilan karyawan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan organisasi merupakan perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan, dan ini bisa dibalas oleh karyawan dengan peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat bagi pegawai, bisa berupa pengakuan oleh perusahaan, mendapatkan reward yang cukup, mendapatkan promosi, mendapatkan pelatihan, rasa aman, dan kebutuhan lainnya.

Hasil penelitian Mujanah (2019), menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* memiliki peran penting dalam kinerja karyawan pada Perusahaan Interior di Kota Surabaya Indonesia. Penelitian ini membawa implikasi bahwa *Perceived Organizational support*, *Self Efficacy*, *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerjanya.

### **Performance Appraisal**

*Performance appraisal* merupakan suatu sistem yang kemungkinannya suatu organisasi melakukan evaluasi, mengukur dan menilai kinerja karyawannya secara tepat dan akurat (Rani & Mayasari, 2015).. Penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mengevaluasi tingkat kemampuan

karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil dari penilaian kinerja akan disampaikan terhadap karyawan sebagai umpan balik. Proses penilaian dilakukan dengan memberikan penilaian dan mengukur kemampuan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan dan bertanggung jawab yang di bebankan kepada karyawan (Marsha N. Safithri, 2022).

Menurut Bohlander and Snell (2010), Kinerja karyawan dapat dinilai oleh lebih dari satu penilai dan bahkan bisa dari 4 (empat) penilai yaitu pimpinan langsung dan pimpinan satu tingkat di atasnya, bisa juga *self assessment*, teman selevel, dan bawahan. Sistem penilaian kinerja harus baik yaitu menunjukkan adanya relevansi, reliabilitas, sensitivitas, akseptabilitas, dan praktis (Wirawan (2015), karena hasil penilaian kinerja yang efektif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang dihasilkan dari penelitiannya Febry Windawan, dkk (2019) bahwa performance appraisal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **IT Capability**

Kemampuan Teknologi Informasi, menurut Saunders, A., & Brynjolfsson (2016), menyatakan bahwa kemampuan IT menunjukkan bagaimana pihak manajemen dan SDM yang dimiliki perusahaan menjalankan Teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2015), kemampuan IT ini di gambarkan kedalam 3 (tiga) dimensi yaitu *pengetahuan* tentang TI, kemampuan mengoperasikan TI, dan ada tidaknya peralatan teknologi informasi di suatu organisasi.

*IT Capability* dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya dan mengakibatkan pengurangan terhadap biaya, meningkatkan pendapatan, atau melakukan keduanya sekaligus (Turulja & Bajgoric, 2016). Begitu juga hasil penelitian Mujanah (2022) bahwa kemampuan IT karyawan dapat

meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Demikian juga

Menurut Sugiyanto & Santoso (2018), menyampaikan bahwa indicator dari IT capability adalah terdiri dari (1) Kemampuan tentang IT, (2) Pemahaman, (3) Keterampilan, (4) Nilai, (5) perilaku, dan (6) Minat terhadap IT.

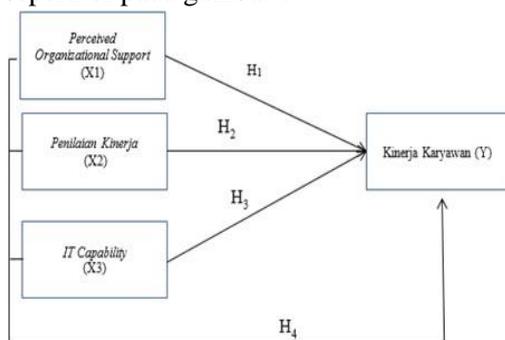
### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang bisa diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan (Mangkunegara, 2017). Menurut Rivai & Basri (2012) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian kinerja secara keseluruhan pada periode waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaannya, seperti target kerja, sasaran. atau ketetapan-ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Performance atau kinerja adalah tingkat capaian kerja yang didapatkan oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan melalui perencanaan organisasi strategis (Mujanah, 2009).

Mangkunegara. (2006) berpendapat bahwa kinerja dapat dilihat dari indicator yang telah ditetapkan dalam ukuran kinerja kemudian dijabarkan kedalam penilaian terhadap perilaku yang meliputi: (1) Kuantitas, (2) Kualitas (3) Pengetahuan tentang pekerjaan dan (4) Perencanaan kegiatan.

Berdasarkan kajian teori dan kajian empiric dalam penelitian ini maka kerangka konseptual digambarkan seperti di pada gambar 1



### Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Peneliti

Gambar 1 menggambarkan hubungan antar variable yang di hipotesiskan, sehingga dapat di lihat ada 4 (empat) hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan melibatkan karyawan pada PT. Nusanet Surabaya yang diambil seluruhnya sebagai responden yaitu sebanyak 75 karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara survey dengan instrument kuesioner. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis diskriptif dan pengujian hipotesis dengan software SPSS.

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keabsahan dari instrument yang digunakan untuk mengambil data tentang variabel POS (X1), *performance appraisal* (X2), *IT capability* (X3) dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 24. Hasil uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi untuk setiap pertanyaan /pernyataan yang jawab oleh responden mendapatkan nilai diatas sebesar 0,05, maka dapat dikatakan tidak valid, namun apabila nilai pernyataan mendapatkan nilai dibawah 0,05 maka dinyatakan valid.

Sedangkan uji reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil jawaban responden yang sama memberikan jawaban yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini

menunjukkan angka > 0,6. Dari hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normality

Menurut Ghosal (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal dalam model regresi. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafis atau pendekatan Kolmogorv-Smirnov

**Table 1 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardize d Residual</b>
<b>N</b>		75
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	.22689884
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.069
	<b>Positive</b>	.069
	<b>Negative</b>	-.046
<b>Test Statistic</b>		.069
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

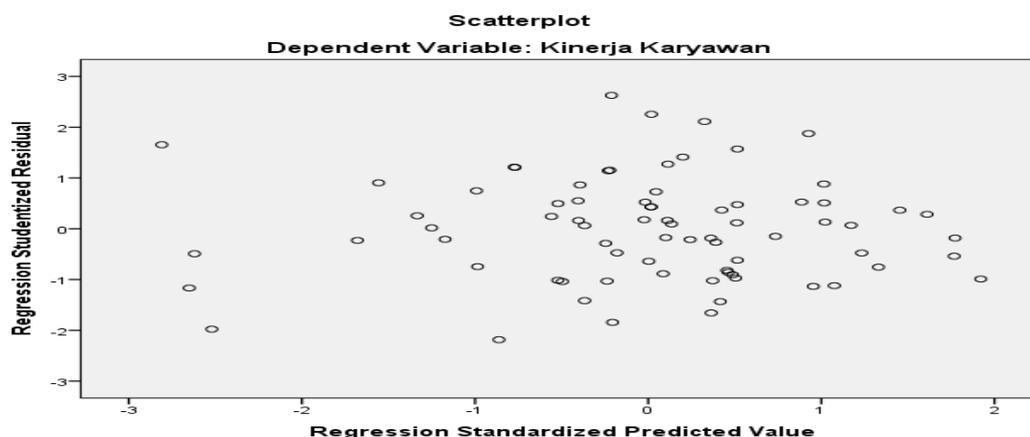
Tabel 1 menunjukkan uji normalitas yang dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, Menurut Ghosal (2018) uji ini digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual dari pengamatan dalam model regresi. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan angka sebesar 0,069 dengan nilai sig sebesar 0,200 yang berarti variabel penelitian lebih besar dari

0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam pengujian dengan statistic parametrik,

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghosal (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual dari pengamatan dalam model regresi.

**Tabel 2: Uji Heteroskedastisitas**



Gambar yang ada di table 2 menunjukkan pola atau titik koordinat yang terlihat tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antar residual. Uji autokorelasi ini diaalisis dengan uji Durbin-Watson. Dinyatakan bahwa variabilitas data tidak menunjukkan autokorelasi jika nilai statistik Durbin-Watson menghasilkan angka antara 2 dan 1,5 - 2,5.

**Table 3 Uji Autokorelasi**

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	0,2632	1,640

Tabel 3 menunjukkan skor Durbin-Watson sebesar 1.640. Variasi data akan dikatakan autokorelasi apabila nilai *Darbin-Waston* berada diantara nila 1,5-2,5. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan angka sebesar 1,640 sehingga dapat nyatakan bahwa

variasi data dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

**Uji regresi linier berganda**

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti **ketika** menguji pengaruh terhadap hubungan antar dua atau lebih variable yang diteliti.

**Table 4 Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.687	.307		2.234	.029
	Perceived Organizational Support	.041	.008	.516	4.947	.000
	Penilaian Kinerja	.040	.012	.362	3.329	.001
	IT Capability	.021	.009	.126	2.508	.014

$$Y: 0,687+ 0,041X_1 + 0,040X_2 +0,021X_2 +e$$

Hasil analisis koefisien regresi variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, dapat dijelaskan persamaan regresi dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

- a. Konstanta koefisien regresi sebesar 0,69 menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan tidak memperhitungkan persepsi dukungan organisasi, penilaian kinerja atau kapabilitas TI maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,69.
- b. Koefisien regresi untuk variable *Perceived organizational support* (X1) adalah 0,04, ini menunjukkan bahwa bahwa pengaruhnya positif dan searah. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi (X1) meningkat satu satuan, akibatnya kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,04 dengan asumsi pada peringkat kinerja (X2).
- c. Kapabilitas IT (X3) konstan. Artinya, semakin besar persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan.
- d. Nilai Koefisien regresi terhadap penilaian kinerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,040, hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang positif dan searah antara penilaian kinerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga dapat dikatakan bahwa apabila penilaian kinerja di tingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,04 dengan asumsi dukungan organisasi (X1), dan keterampilan IT (X3 ) adalah 0. Artinya, Artinya penilai kinerja akan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Artinya kemampuan menggunakan teknologi informasi dapat menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.
- e. Koefisien regresi untuk variable *IT Capability* (X3) sebesar 0,021 menunjukkan pengaruh positif dan searah antara keterampilan IT (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan apabila IT Capability dari karyawan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka dapat meningkatkan performance karyawan (Y) sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa dukungan organisasi (X1) dan evaluasi kinerja (X2) ditentukan. Artinya kemampuan menggunakan teknologi informasi dapat menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memenuhi tanggung jawab

pekerjaannya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel independen seperti POS, Performance appraisal dan keahlian IT secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai F-hitung yang dianalisis dengan software SPSS menunjukkan angka 193,49 dan taraf signifikansi 0,00 lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Perceived Organization Support*, *Performance appraisal* dan, Keahlian IT secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 5 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.148	3	10.383	193.497	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.810	71	.054		
	Total	34.958	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), IT Capability, Perceived Organizational Support, Penilaian Kinerja						

#### Uji-t (parsial)

Uji t-statistik digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui sampai

seberapa pengaruh variabel POS, Performance Appraisal dan IT Capability dalam penelitian ini menjelaskan variabel *employee performance*

**Table 6: Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.687	.307		2.234	.029
	Perceived Organizational Support	.041	.008	.516	4.947	.000
	Penilaian Kinerja	.040	.012	.362	3.329	.001
	IT Capability	.021	.009	.126	2.508	.014

Tabel 6 menunjukkan bahwa Variabel POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance, ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 4,95 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 0,05 sehingga apabila mendapatkan nilai 0,00 menunjukkan angka < sig. yang ditentukan sebesar 0.05, maka Hipotesis yang dirumuskan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh POS terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Penilaian kinerja karyawan mendapatkan nilai dari uji-t sebesar 3,33 dan nilai sig sebesar 0,001. Karena nilai sig mendapatkan nilai sebesar 0,001 < nilai tolerance 0.05, maka Hipotesis yang dirumuskan di terima. Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan IT karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,508 dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Dimana peneliti menetapkan nilai sig toleransi sebesar 0,05 dan hasil perhitungan menunjukkan nilai (0,014) < nilai signifikansi tolerance sebesar 0.05, maka Hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa pengaruh kemampuan IT terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

#### Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan peneliti untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel penelitian. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) akan menunjukkan hasil antara nol (0) dan satu (1). Hasil analisis spesifikasi ditampilkan dalam output ringkasan model.

**Table 7 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.891	.886	.232
a. Predictors: (Constant), IT Capability, Perceived Organizational Support, Penilaian Kinerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis determinan (R<sup>2</sup>) pada table 7 memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,891 menunjukkan kontribusi variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi, evaluasi kinerja, dan kemampuan IT telah memiliki peran terhadap performance karyawan. Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan angka sebesar 0,891 menunjukkan bahwa variabel POS, Performance appraisal dan IT Capability memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% masih ditentukan oleh variabel lain selain variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

##### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari besarnya nilai t-statistic sebesar 4,94 dengan nilai sig sebesar 0,00. Karena nilai sig (0,00) < sig.tolerance 0.05, maka Hipotesis diterima. Dengan menggunakan hasil analisis regresi berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,04 menunjukkan adanya pengaruh positif dan se arah antara variabel persepsi dukungan organisasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Permana (2019), Purwanti (2020) dan Mujanah (2019) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pengujian hipotesis tentang pengaruh Performance appraisal terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai t-statistik yaitu mendapatkan nilai sebesar 3.33 dengan sig value sebesar 0.001. Oleh karena nilai sig (0,001) < signifikansi tolerance sebesar 0.05, maka rumusan hipotesis diterima.

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kemampuan IT terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,51 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi sebesar 0,014 < signifikansi tolerance sebesar 0.05, maka Hipotesis yang di rumuskan o ditolak dan Ha diterima. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan angka sebesar 0,04 maka dapat diketahui bahwa pengaruh penilaian kinerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil perhitungan menunjukkan bahwa jika system penilaian kinerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar . 0,04. Dari sini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusanet Surabaya, sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Windawa et al. (2019).

### **Pengaruh IT Capability Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kapabilitas

TI (X3) sebesar 0,021 menunjukkan adanya pengaruh positif satu arah antara kapabilitas TI (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan apabila *IT Capability* karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,040 ketika dukungan organisasi dirasakan (X1) dan penilaian kinerja (X2) bersifat tetap. Dapat disimpulkan bahwa kapabilitas TI (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), oleh karena itu hipotesis ketiga adalah *IT Capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusanet Surabaya diterima, sehingga hasil Studi ini mendukung hasil penelitiannya Turulia & Baigoric (2016), Mujanah (2022) dan Ni Putu Alannit et al (2014).

### **Pengaruh POS, Performance Appraisal dan IT Capability Terhadap Kinerja karyawan**

Pengujian uji F digunakan untuk menguji pengaruh Persepsi dukungan organisasi, evaluasi kinerja, dan kapabilitas TI mendapatkan angka sebesar 193,50, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah nilai  $\alpha$  (tingkat signifikansi). 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi, penilaian kinerja, dan kompetensi TI secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya oleh Delvin Alexander et al (2018) dan Mujanah et al (2019).

### **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi, evaluasi kinerja dan keterampilan TI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun secara simultan. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik

dukungan organisasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, maka semakin baik pula persepsi kerjanya. Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga penghargaan yang tinggi dari penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan *IT Capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga kemampuan karyawan dalam menggunakan IT dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Muhammad Ali, R., & Hilda, A. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Journal of Business and Management*, 11(02), 826–830.
- Bin, L., & Zin, M. (2017). *The Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Pay and Intention to Stay*. 12(1), 57–76.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Delvin Alexander Gunawan, S. M. dan M. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Mitra Surya Persada. *Jurnal Global*, 2(2), 11–22.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro.
- Hambali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Mujanah, S., Wahyurini, I., & Murgianto. (2019). The effect of perceived organizational support, self-efficacy, emotional intelligence on employee performance with interpersonal communication as intervening variable. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(5), 612–622.
- Siti Mujanah, (2022). Job Accomplishment Through Information Technology Competencies And Corporate Social Media Usage Of Company Employees In Indonesia, *Journal Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24/2, 159-169.
- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738–740.  
<http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/IJOA-11-2012-0627>
- Nanggala, J. A. (2016). Analysis The Performance Appraisal Effectiveness On Employee Performance At Pt . Pelindo Iv (PERSERO )BITUNG. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (01), 598–607.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja Organisasi*. CV. Qiara Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori kePraktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Cetakan Ke). PRENADAMEDIA GROUP.

Windawan, Febry et, al. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi di lingkungan ITS Surabaya, *Management & Accounting Research Journal*. 04(01), 1–14. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/200>