

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM, DAN IT CAPABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OFFICE PT INDOMARCO ADI PRIMA SURABAYA

Muhammad Ilham Habib Akbar, Tri Andjarwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: akbarhabib734@gmail.com, triandjarwati@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengenai dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS), *Performance Appraisal System* (PAS), dan kemampuan teknologi informasi (*IT Capability*) terhadap performa pegawai di Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya, baik secara terpisah maupun bersamaan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Seluruh karyawan Divisi Office sebanyak 60 orang menjadi populasi penelitian, dan semua diambil sebagai sampel karena jumlahnya terbatas (saturated sampling). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 26, dikombinasikan dengan uji asumsi klasik, uji validitas, dan reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa secara bersamaan, ketiga faktor tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa meningkatkan dukungan organisasi, menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, serta memiliki kemampuan teknologi informasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Divisi Office secara signifikan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM dan teknologi yang lebih terpadu.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Performance Appraisal System, IT Capability, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This study looks at how Perceived Organizational Support, Performance Appraisal System, and IT Capability affect employee performance in the Office Division of PT Indomarco Adi Prima Surabaya. It checks how each factor affects performance on its own and together. The research uses numbers and surveys to collect data from 60 employees in the Office Division, since there are not many employees to sample. The data is analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26, along with tests to make sure the data is reliable and accurate. The results show that all three factors have a big influence on how well employees perform. This means that if a company improves support from the organization, uses a fair and clear performance system, and has good IT tools, it can help employees work better. The study also gives suggestions for company leaders to create a better plan that combines HR and technology management.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Performance Appraisal System, IT Capability, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi seperti dukungan manajerial, sistem penilaian kinerja, serta kemampuan organisasi dalam mengelola teknologi informasi.

PT Indomarco Adi Prima (IAP) merupakan salah satu anak perusahaan Indofood Group yang berperan sebagai distributor utama berbagai produk kebutuhan pokok dan konsumsi di Indonesia. Sebagai bagian dari jaringan distribusi besar, PT Indomarco Adi Prima memiliki cabang di berbagai wilayah, salah satunya di Surabaya, yang berfungsi sebagai pusat distribusi utama untuk kawasan Jawa Timur. Aktivitas utama cabang Surabaya meliputi pengelolaan gudang, penjualan, logistik, dan administrasi. Di dalam struktur organisasi, Divisi Office memiliki peran sentral dalam mendukung kelancaran seluruh aktivitas operasional, terutama dalam bidang administrasi keuangan, personalia, perpajakan, pembelian, serta pelaporan kinerja.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan di Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya, ditemukan bahwa masih terdapat perbedaan tingkat kinerja antar individu. Sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi dan mampu mencapai target pekerjaan tepat waktu, sementara sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang turut memengaruhi kinerja karyawan di luar kemampuan teknis individu.

Salah satu faktor penting yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah *Perceived Organizational Support* (POS). Eisenberger et al. (1986) melalui *Organizational Support Theory* (OST) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, maka akan muncul rasa kewajiban timbal balik untuk berkontribusi lebih baik terhadap organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan menciptakan persepsi positif yang memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa keadilan dalam kebijakan, perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi yang terbuka.

Dalam konteks PT Indomarco Adi Prima Surabaya, dukungan organisasi dapat dilihat dari cara manajemen memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan umpan balik terhadap kinerja, serta menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan menumbuhkan *sense of belonging* dan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andjarwati dkk. (2022) yang menemukan bahwa dukungan organisasi (organizational support) terbukti

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Selain itu, kemampuan IT (IT capability) juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor organisasional dan teknologi memiliki peran penting dalam mendorong kinerja individu, tidak hanya dalam konteks pendidikan, tetapi juga dalam lingkungan kerja korporat.

Selain dukungan organisasi, *Performance Appraisal System* (sistem penilaian kinerja) juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2020), penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Sistem penilaian yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya, sistem yang tidak objektif dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja. Di PT Indomarco Adi Prima Surabaya, sistem penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menentukan promosi, penghargaan, dan pengembangan karier. Namun, masih terdapat persepsi bahwa kriteria penilaian belum sepenuhnya mencerminkan performa aktual, yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) didefinisikan sebagai keyakinan global seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Dalam perkembangannya, definisi ini telah diperluas mencakup persepsi karyawan terhadap kesediaan organisasi untuk memberikan imbalan atas usaha yang dikeluarkan dan merespons kebutuhan sosio emosional mereka. Kurtessis et al. (2024) dalam tinjauan komprehensifnya menegaskan bahwa di era kerja modern, POS telah berevolusi menjadi konstruk multidimensi yang tidak hanya terbatas pada kompensasi finansial, tetapi juga mencakup dukungan perkembangan (kesempatan belajar dan pengembangan karir), dukungan instrumental (penyediaan sumber daya dan teknologi yang memadai), dan dukungan psikologis (perhatian terhadap kesejahteraan mental dan work-life balance). Persepsi ini terbentuk melalui proses antropomorfisasi di mana karyawan cenderung menganggap organisasi sebagai entitas yang memiliki niat dan kemauan.

Performance Appraisal System

Performance Appraisal System (Sistem Penilaian Kinerja) didefinisikan sebagai proses sistematis dan berkelanjutan untuk mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja karyawan berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Aguinis (2019) menekankan bahwa sistem kontemporer tidak hanya berfokus pada evaluasi masa lalu tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis untuk pengembangan kompetensi dan perencanaan karier, sementara Pulakos dkk. (2021) menyatakan bahwa sistem ini mencakup mekanisme formal untuk mengumpulkan, menganalisis, dan

mendokumentasikan informasi kinerja individu yang terintegrasi dengan tujuan organisasi dan mampu memberikan umpan balik konstruktif. DeNisi & Murphy (2022) menambahkan bahwa sistem ini telah berkembang menjadi sistem manajemen kinerja komprehensif yang menekankan unsur pengembangan, identifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan komunikasi dua arah, sementara Sparrow & Cooper (2023) menyoroti kebutuhan akan sistem era digital yang dapat mengakomodasi berbagai bentuk kerja baru, memberikan penilaian real-time, dan terintegrasi dengan sistem manajemen talenta organisasi.

IT Capability

Kemampuan Teknologi Informasi (*IT Capability*) adalah konsep multidimensi yang merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk memanfaatkan, mengintegrasikan, dan mengelola sumber daya teknologi informasi guna mendukung dan membentuk proses bisnis secara efektif. Menurut Bharadwaj dkk. (2020: 215), Kemampuan Teknologi Informasi didefinisikan sebagai “kemampuan suatu organisasi untuk menggabungkan dan menerapkan sumber daya teknologi informasinya termasuk infrastruktur, keterampilan manusia, dan pengetahuan untuk mendukung strategi bisnis dan menciptakan nilai kompetitif.” Definisi ini menekankan aspek integratif antara komponen teknologi dan kemampuan organisasi untuk menciptakan keunggulan strategis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, di mana seorang karyawan yang berhasil melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik (Moheriono, 2019). Menurut Hasibuan (2014:154), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, sementara Mangkunegara (2016:67) menekankan aspek kualitatif dan kuantitatif dari pencapaian tersebut. Edison et al. (2016:190) menambahkan perspektif pengukuran berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sedangkan Rivai dan Basri (2019:15) melengkapi dengan penekanan pada perilaku nyata dan cara pencapaian hasil kerja, menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses pencapaiannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan causal explanatory untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen *Perceived Organizational Support* (X1), *Performance Appraisal System* (X2), dan *IT Capability* (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan, dan karena jumlahnya terbatas, teknik sampling jenuh diterapkan dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1-5, dan data yang diperoleh dianalisis dengan program SPSS versi 26 melalui uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Indomarco Adi Prima Surabaya berlokasi di Jl. Rungkut Industri No 11 A, Kecamatan

Rungkut Surabaya, Jawa Timur 60293. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2025 sampai dengan Desember 2025.

HASIL PENBELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas X1

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,254	0,948	Valid
	X1.2	0,254	0,968	Valid
	X1.3	0,254	0,951	Valid
	X1.4	0,254	0,944	Valid
	X1.5	0,254	0,956	Valid
	X1.6	0,254	0,973	Valid
	X1.7	0,254	0,957	Valid
	X1.8	0,254	0,927	Valid
	X1.9	0,254	0,953	Valid
	X1.10	0,254	0,913	Valid

Sumber: data SPSS 2025

Tabel 2 Uji Validitas X2

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Performance Appraisal System</i>	X2.1	0,254	0,886	Valid
	X2.2	0,254	0,931	Valid
	X2.3	0,254	0,959	Valid
	X2.4	0,254	0,894	Valid
	X2.5	0,254	0,971	Valid
	X2.6	0,254	0,952	Valid
	X2.7	0,254	0,942	Valid
	X2.8	0,254	0,969	Valid
	X2.9	0,254	0,952	Valid

Sumber: data SPSS 2025

Tabel 3 Uji Validitas X3

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>It Capability</i>	X3.1	0,254	0,945	Valid
	X3.2	0,254	0,981	Valid
	X3.3	0,254	0,893	Valid
	X3.4	0,254	0,929	Valid
	X3.5	0,254	0,960	Valid
	X3.6	0,254	0,950	Valid
	X3.7	0,254	0,905	Valid
	X3.8	0,254	0,938	Valid

Sumber: data SPSS 2025

Tabel 4 Uji Validitas X3

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,254	0,941	Valid
	Y2	0,254	0,923	Valid
	Y3	0,254	0,909	Valid
	Y4	0,254	0,970	Valid
	Y5	0,254	0,902	Valid
	Y6	0,254	0,962	Valid
	Y7	0,254	0,955	Valid
	Y8	0,254	0,967	Valid
	Y9	0,254	0,897	Valid
	Y10	0,254	0,968	Valid
	Y11	0,254	0,947	Valid
	Y12	0,254	0,955	Valid

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji, seluruh butir pernyataan pada variabel *Perceived Organizational Support*, *Performance Appraisal System*, *IT Capability*, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,254. Hal ini berarti seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Nilai *r hitung* yang diperoleh berada pada rentang tinggi, yaitu antara 0,886 hingga 0,981, sehingga semakin memperkuat bahwa hubungan antara setiap item pernyataan dengan total skor variabel sangat kuat dan konsisten. Seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan secara statistik dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya tanpa perlu ada penghapusan atau revisi item. Validitas instrumen yang baik ini memastikan bahwa data yang diperoleh mampu mencerminkan kondisi sebenarnya mengenai dukungan organisasi, sistem penilaian kinerja, kapabilitas TI, serta kinerja karyawan di Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya.

Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
POS	0,987	0,600	Reliabel
PAS	0,983	0,600	Reliabel
IT	0,980	0,600	Reliabel
KK	0,988	0,600	Reliabel

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada jauh di atas standar minimum 0,600. Variabel *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,987, variabel *Performance Appraisal System* (PAS) sebesar 0,983, variabel *IT Capability* (IT) sebesar 0,980, dan variabel *Kinerja Karyawan* (KK) sebesar 0,988. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas instrumen. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable*, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam mengukur konstruk masing-masing variabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	5.21895578	
Most Extreme Differences	Absolute	0.073	
	Positive	0.049	
	Negative	-0.073	
Test Statistic		0.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.578	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.565
		Upper Bound	0.591
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0.578. Kedua nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting, yaitu asumsi normalitas. Terpenuhinya asumsi ini, analisis regresi dapat dilanjutkan karena penyebaran residual telah sesuai dengan distribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Test Statistic sebesar 0.073 yang relatif kecil.

Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.028	6.356		-1.106	0.274		
	X1	0.537	0.090	0.516	5.957	0.000	1.000	1.000
	X2	0.612	0.106	0.500	5.781	0.000	1.000	1.000
	X3	0.348	0.116	0.259	2.991	0.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen, yaitu *Perceived Organizational Support* (X1), *Performance Appraisal System* (X2), dan *IT Capability* (X3), memiliki nilai *Tolerance* sebesar 1.000 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebesar 1.000. Kedua nilai tersebut berada jauh di bawah batas multikolinieritas yang umum digunakan, yaitu *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antarvariabel bebas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berdiri secara independen, tidak saling memengaruhi secara linear, serta layak untuk dimasukkan ke dalam model analisis regresi berganda.

Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.424	3.696		-0.115	0.909
	X1	-0.021	0.052	-0.052	-0.400	0.691
	X2	0.088	0.062	0.185	1.421	0.161
	X3	0.073	0.068	0.140	1.075	0.287

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji seluruh variabel independen, yaitu *Perceived Organizational Support* (X1), *Performance Appraisal System* (X2), dan *IT Capability* (X3) memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.691, 0.161, dan 0.287. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap nilai *absolute residual* (Abs_RES). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual pada model

bersifat homogen atau konstan di seluruh rentang nilai prediktor, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya masalah penyimpangan asumsi klasik terkait heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F)

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2223.838	3	741.279	25.832	<.001 ^b
	Residual	1607.012	56	28.697		
	Total	3830.850	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: data SPSS 2025

Diperoleh nilai *F* hitung sebesar 25.832 dengan nilai signifikansi sebesar < 0.001. Nilai signifikansi ini berada jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menjelaskan hubungan secara simultan antara variabel *Perceived Organizational Support* (X1), *Performance Appraisal System* (X2), dan *IT Capability* (X3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya.

Uji Parsial (t)

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.028	6.356		-1.106	0.274
	X1	0.537	0.090	0.516	5.957	0.000
	X2	0.612	0.106	0.500	5.781	0.000
	X3	0.348	0.116	0.259	2.991	0.004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji *t* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga masing-masing variabel terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Variabel *Performance Appraisal System* (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y). Nilai *t* diperoleh sebesar 5,781 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Variabel *IT*

Capability (X_3) menunjukkan nilai t sebesar 2,991 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknologi informasi yang dimiliki perusahaan, seperti ketersediaan perangkat yang memadai, jaringan stabil, aplikasi yang terintegrasi, serta dukungan teknis yang responsif, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.028	6.356		-1.106	0.274
	X1	0.537	0.090	0.516	5.957	0.000
	X2	0.612	0.106	0.500	5.781	0.000
	X3	0.348	0.116	0.259	2.991	0.004
a. Dependent Variable: Y						

Persamaan Regresi:

$$Y = -7,028 + 0,537X_1 + 0,612X_2 + 0,348X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -7,028 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Perceived Organizational Support* (X_1), *Performance Appraisal System* (X_2), dan *IT Capability* (X_3) bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka -7,028. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,537 berarti bahwa setiap peningkatan *Perceived Organizational Support* satu unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,537, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Performance Appraisal System* satu unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,612, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *IT Capability* satu unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,348, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	0.581	0.558	5.35693
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: data SPSS 2025

Berdasarkan hasil *Model Summary*, diperoleh nilai R = 0,762, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Perceived Organizational Support* (X_1), *Performance*

Appraisal System (X2), dan *IT Capability* (X3) terhadap variabel *Kinerja Karyawan* (Y) berada pada kategori moderat. Nilai R Square sebesar 0,581 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebesar 58,1% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model masih memiliki kemampuan penjelasan sebesar 55,8%. Sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau faktor personal karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,537, nilai *t* sebesar 5,957, serta signifikansi 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan bahwa organisasi peduli, mendukung, dan menghargai kontribusi mereka, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tampilkan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Performance Appraisal System (PAS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sistem penilaian, baik dari sisi kejelasan KPI, konsistensi penerapan, maupun kualitas umpan balik, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, mencapai target, dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

IT Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai *t hitung* sebesar 2,991 dengan *p-value* 0,004, lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan teknologi informasi yang dimiliki perusahaan, baik dari sisi infrastruktur, kualitas jaringan, sistem aplikasi, maupun dukungan teknis, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hubungan positif ini bermakna bahwa pemanfaatan teknologi yang optimal mampu mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi, serta mempermudah koordinasi antarunit, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja individu.

Secara simultan variabel *Perceived Organizational Support* (POS), *Performance Appraisal System* (PAS), dan *IT Capability* (IT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tercermin dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga model regresi yang diuji dapat dinyatakan layak digunakan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian " Pengaruh *Perceived Organizational Support, Performance Appraisal System, Dan IT Capability* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Office PT Indomarco Adi Prima Surabaya " diperoleh hasil bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi office PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Variabel *Performance Appraisal System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi office PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Variabel *IT Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi office PT Indomarco Adi Prima Surabaya. Variabel *Perceived Organizational Support, Performance Appraisal System*, dan *IT Capability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi office PT Indomarco Adi Prima Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. Harvard Business Review Press.
- Tri Andjarwati. (2023). *Effect of IT Capabilities, Organizational Support, and Self Awareness Towards Organizational Commitment and Performance of Vocational High School Teachers in Surabaya*,
- Bharadwaj, A. S., Sawy, O. A. E., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2019). *Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights*. MIS Quarterly, 37(2), 471–482.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). *Perceived Organizational Support and Well-Being: A Weekly Study*. Journal of Managerial Psychology, 31(7), 1214-1230.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). *Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?* Journal of Applied Psychology, 102(3), 421–433.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). *Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, 101-124.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. Journal of Management, 43(6), 1854-1884.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2020). *The Mediating Role of Work Engagement between Pay Satisfaction and Task Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 69(8), 1705-1723.
- Pulakos, E. D., Mueller Hanson, R. A., & Arad, S. (2021). *Performance management transformation: Lessons learned and next steps*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Rivai, V., & Basri, A. (2019). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sparrow, P., & Cooper, C. (2023). *Reinventing performance management for the digital era*. London: Palgrave Macmillan.