

## PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

*[The Effect of Organizational Support and Performance Assessment on Work Achievement]*

Reza Damayanti<sup>1</sup> Ratih Purbasari<sup>2</sup> Margo Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

Diterima 23-3- 2022 / Disetujui 7-7-2022

### ABSTRACT

*The quality of Human Resources is the most influential thing as well as part of an important substance for an organization because of the capacity and capability that makes it effective and efficient in maximizing a target of the organization, all MSMEs in Indonesia touched 64.2 million and brought a role related to the gross domestic product of 60.94% or worth 8,574 trillion. SAP Express through its retail business line will try its best to encourage the progress of MSME businesses in Indonesia by providing relevant services with prime quality. The purpose of this research is to understand and analyze how the influence of organizational support and performance appraisal on employee performance at PT Satria Antaran Prima Area Bandung. In this study, this research uses a research method in the form of Explanatory, which means describing the position of the variable to be studied along with the relationship between one variable and other variables. Based on the level in the explanation, this research turned out to be in the form of associative research. In research conducted by researchers there are independent variables and dependent variables. In this study, basically, researchers have a desire to find out how Organizational Support (variable x1) has an influence and Performance Assessment (variable x2) has an influence on Work Performance (y).*

**Keywords:** Support, Assessment, Organizational Performance, Company

### ABSTRAK

Kualitas *Human Resources* menjadi hal yang paling berpengaruh itu juga sebagai bagian dari sebuah substansi yang penting untuk sebuah organisasi hal tersebut di karenakan adanya kapasitas serta kapabilitas yang menjadikan hal tersebut menjadi efektif dan efisien dalam memaksimalkan suatu target dari organisasi itu. PT Satria Antaran Prima pada tahun 2021 berfokus kepada Fokus dalam melakukan pengembangan produk untuk mencapture peluang di bisnis UMKM . Per bulan Maret 2021, keseluruhan UMKM yang ada di Indonesia menyentuh angka 64,2 JT serta membawa peranan yang berkaitan dengan *product domestic bruto* sebesar 60,94% atau senilai 8.574 triliun. SAP Express melalui lini usaha retail nya akan berusaha maksimal untuk mendorong kemajuan usaha UMKM di Indonesia dengan menyediakan layanan yang relevan dengan kualitas prima. tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memahami serta menganalisa bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Satria Antaran Prima Area Bandung. Dalam penelitian ini, penelitian ini memakai metode penelitian berbentuk *Explanatory* yang artinya mendeskripsikan posisi dari variabel yang akan diteliti beserta kaitan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasar kepada tingkatan dalam penjelasannya penelitian ini ternyata masuk kedalam penelitian berbentuk asosiatif. pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ada variabel independent dan variabel dependent. didalam penelitian ini juga pada dasarnya peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui bagaimana Dukungan Organisasi (variabel x1) mempunyai pengaruh dan Penilaian Kinerja (variabel x2) yang mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (y).

**Kata Kunci:** Dukungan, Penilaian, Kinerja Organisasi , Perusahaan

---

\*Korespondensi Penulis:

E-mail: reza21011@mail.unpad.ac.id

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting yang harus tersedia didalam dalam suatu organisasi, dimana kualitas SDM yang baik dalam sebuah organisasi mempunyai pengaruh yang tidak ternilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Syamsuddinnor, 2014)

Menurut konsep dari teori dukungan organisasi dijelaskan bahwa dalam upaya pemenuhan sosio-emosional memberikan penilaian usaha dalam peningkatan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, para pegawai menciptakan paradigma yang mendasar mengenai sejauh apa dalam mengapresiasi pekerjaannya, disertai dengan sikap rasa peduli kepada kesejahteraan pegawainya. (Mangundjaya, 2012)

Bentuk dari dorongan dari semua perusahaan mampu memicu preseps pada rasa percaya dari para pegawai. Ini juga di dukung oleh (Neves & Eisenberger, 2014) yang menjelaskan mengenai presepsi yang mendukung perusahaan untuk memiliki acuan kepada persepsi pegawai tentang bagaimana perusahaan dalam memberikan penghargaan terhadap kontribusii yang mereka berikan (*valuations of employees contribution*) serta menumbuhkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan hidup mereka (*care about employees well-being*). Apabila para pegawai telah merasakan bahwa dirinya ternyata dihargai dan berhasil bersatu dengan perusahaan atau organisasi, hal tersebut akan berakibat kepada upaya para pekerja dalam meningkatkan kinerja nya semakin maksimal untuk segala perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut (Neves & Eisenberger, 2014) organisasi merupakan sebuah kepercayaan pada skala global yang pengembangannya dilakukan oleh para pegawai tentang sebesar

apa komitmens organisasi atau perusahaan kepada mereka (karyawan) berdasarkan penghargaan organisasi atau perusahaan mengenai kinerja dan peran mereka serta mempunyai sikap simpati terkait hidup nya mereka.

Menurut (Mujiasih, 2015) mendeskripsikan bahwa dukungan organisasi atau suatu perusahaan merupakan bagian dari kepercayaan suatu individu hingga organisasi tempat nya dalam melakukan pekerjaan telah memberikan penghargaan atas apa yang menjadi kontribusinya selama ini dan kepedulian akan kesejahteraan dirinya.

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi makin hari makin banyak peminatnya khususnya masyarakat Indonesia yang di iringi dengan kemajuan teknologi yang canggih saat ini. Dampak dari Kemajuan teknologi di era globalisasi mampu menciptakan serta merubah pola aktivitas manusia ke arah yang lebih praktis.

Begitu pula dengan keperluan dalam pengiriman barang keluar daerah. Akibat dari meningkatnya kebutuhan pengiriman barang maka bisnis dibidang Jasa pengiriman mempunyai potensi keuntungan yang besar karena menjadi lebih mudah dan praktis.

Terdapat berbagai perusahaan yang berfokus kepada pelayanan dalam melakukan pengiriman barang antar wilayah di Indonesia sehingga memberikan akses yang mudah bagi para pelanggan yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu jasa pengiriman yang diminati yaitu perusahaan PT Satria Antaran Prima ( SAP EXPRESS )

Bulan Januari pada tahun 2015, total keseluruhan cabang SAP Express terdiri enam belas cabang, dan di bulan Maret 2015, total keseluruhan cabang sudah ditambahkan berjumlah empat puluh cabang serta perluasan Toko *Outlet* di dua ratus titik yang tersebar diseluruh Indonesia. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah *Outlet* yang sudah dikelola dengan baik oleh SAP Express totalnya sudah mencapai dua ratus empat cabang dan seiringnya waktu hal tersebut senantiasa terus bertambah.

PT Satria Antaran Prima pada tahun 2021 berfokus kepada Fokus dalam melakukan pengembangan produk untuk

mendapatkan peluang di bisnis UMKM . Per bulan Maret 2021, keseluruhan UMKM yang ada di Indonesia menyentuh angka 64,2 JT serta membawa peranan yang berkaitan dengan *product domestic bruto* sebesar 60,94% atau senilai 8.574 triliun.

Menilai sebuah kinerja berdasar kepada sebuah *Formals systems* serta mempunyai bentuk struktur yang dipakai dalam melakukan penentuan terhadap value dan dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap *Decision Making* mengenai suatu pekerjaan. Nilai suatu kinerja dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dalam menilai hasil dari pekerjaan pegawai dalam ruang lingkup kerja dan tanggung jawab kerja serta dapat dikatakan sebuah lingkaran (*Circle*) yang mampu mengendalikan suatu mekanisme secara efektif untuk mengontrol para pegawai. (Rivai, 2014) mendeskripsikan bahwa penilaian suatu kinerja yang dijalankan dengan efektif dan benar, akan membawa keberuntungan bagi perusahaan, dikarenakan terdapat ketidakpastian bahwa usaha dari individu mampu memberi kontribusinya terhadap orientasi pada strategi yang dibangun oleh perusahaan atau organisasi

Disisi itu, menurut (Wirawan, 2012) menjelaskan bahwa fokus apakah yang mampu berpengaruh kepada kinerja seorang pegawai yakni *Organization Internalism*, *Internal Environment*, dan *Eksternal Factor*, *Organization Internal* terdiri dari beberapa hal yang ada pada diri karyawan yang menandakan sebagai hal yang menjadi bawaan ketika dilahirkan serta hal tersebut harus menuntun mereka untuk dikembangkan. Hal yang menjadi bawaan dari lahir itu yang dimaksud adalah semisalnya bakat sejak lahir, kepribadianya, serta kondisi fisik, mental dan jiwanya. Selain itu, hal lainnya yang didapatkan seperti ilmu pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dalam bekerja serta sikap yang baik dalam hal motivasi kerja

Berdasarkan secara riil dari bentuk dukungan organisasi yang ada pada menegaskan bahwa perusahaan memberikan dukungannya secara penuh terkait usaha dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan dengan membentuk program pelatihan pekerja yang

mempunyai fokus meningkatkan pendidikan dan pelatihan para pegawai.

**Tabel 1** Program Pelatihan dan Peningkatan Ketrampilan Pegawai PT SAP Express

No	Program P2 SAP Express	Keikutsertaan Pegawai SAP Express	Total
1	Program <i>Self Awareness</i>	29	49
2	Program Peningkatan <i>Softskill</i>	26	49
3	Penumbuhan Semangat Bekerja	37	49
4	<i>Leadership</i>	22	49

Sumber: *Archive PT Satria Antarana Prima Area Bandung, 2021*

Penilaian kinerja yang diterapkan secara aktual berdasarkan kepada pelaksanaannya bertujuan untuk mengetahui *Quality* dan *Quantity* para karyawan, sebagai contoh tentang dibentuknya peraturan terkait penilaian kinerja pegawai misalnya mengharuskan absensi kehadiran dengan sidik jari

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa terdapat permasalahan mengenai tingkat kehadiran dari pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari laporan absensi pegawai banyak yang kosong, dnegam masih banyaknya absen pegawai yang tidak melakukan absensi dengan sidik jari maka hal tersebut mampu berakibat kepada menurunnya *Productivity* karyawan dan hal itu harus dihindari karena akan menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Masih sering ditemukannya karyawan bahwa produktivitas kerjanya menurun sehingga pekerjaannya menjadi tidak tepat waktu seperti yang sudah menjadi ketentuan perusahaan.

Penilaian kinerja dalam perusahaan tersebut ingin mengetahui bagaimana tingkat penilaian kinerja pegawainya mampu menjadi sebagai acuan dalam urusan promosi kerja para pekerja yang mempunyai prestasi karena kontribusinya, serta mampu memberikan tindakan yang khusus mengenai pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya dinilai kurang atau kurang berkontribusi terhadap perusahaan, kemudian menjadi

acuan untuk mendisiplinkan serta pegawai dapat dimutasi, memberikan atau menunda dalam memberikan upah atau jasa dan *Input* utama dalam menerapkan sebuah sistem, Pemberian Apresiasi dan sanksi.

Selanjutnya, terdapat permasalahan ketika dihadapan tentang prestasi kerja, yakni bentuk penilaian yang sudah dijadikan dasar ketentuan - ketentuan perusahaan tidak mampu memberikan pemenuhan terhadap apa yang dituntut tidak sesuai dengan kondisi dan situasi di lingkungan perusahaan dapat mengakibatkan pegawai menyikapi dan berperilaku dengan secara terpaksa untuk mengikuti ketentuan yang menjadi aturan dari perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja tentu saja tergolong objektif jika semua aspek yang tersedia coba untuk di input sekaligus dalam mempertimbangkan suatu pertimbangan penilaian kerja, akan tetapi faktor tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Prestasi kerja berisikan mengenai deskripsi dari fungsi *Motivational* serta kemampuannya dalam penyelesaian pekerjaan. Kesediaan dan ketrampilan individu tentu tidak akan cukup efektif dalam proses pengerjaan sesuatu hal tanpa mempunyai pemikiran yang jelas mengenai apa yang sedang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Berdasarkan uraian diatas, berkat hal itu peneliti menjadi tertarik untuk mengkaji secara lengkap mengenai bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi dalam mengupayakan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap para pegawai diperusahaan tersebut yang berdampak kepada adanya prestasi kerja yang timbul karenanya mampu membawa efek samping kepada tingkat prestasi kerja pegawai yang tentu saja sangat menjadi harapan dapat membawa dampak yang baik untuk perusahaan dan pegawai itu sendiri.

Berdasar kepada pendahuluan yang telah dijabarkan diatas, oleh karena itu peneliti merasa hal tersebut sangat menarik, dan peneliti memutuskan untuk mengetahui pengaruh yang muncul dari variabel variabel penelitian tersebut.

Rumusan Masalah yang hendak diangkat oleh peneliti yaitu bagaimana peran

dukungan dalam organisasi dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap faktor prestasi kerja pegawai yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memahami serta menganalisa bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai.

### **Teori Dukungan Organisasi**

Teori dukungan organisasi Menurut (Baliartati, 2016) yang mengemukakan bahwa *organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa *organizational support* yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi.

Menurut (Neves & Eisenberger, 2014) menjelaskan mengenai dukungan organisasi yang berkaitan dengan para pegawai atau seseorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan ditempatnya bekerja, senantiasa selalu mengembangkan keyakinannya secara menyeluruh untuk memutuskan seberapa siap organisasi untuk memberikan *gift* atas kinerjanya yang sudah ditungkatkan serta melakukan pemenuhan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan pujian dan penghargaan.

Kemudian menurut (Sondang, 2010) dalam pernyataannya mengungkapkan bahwa sokongan oleh organisasi yang dipresepsikan sebagai suatu pada tingkatan tertinggi mampu membentuk kewajibannya bagi seseorang agar memberikan *Feedback* nya. (Neves & Eisenberger, 2014) mengungkapkan pada aspek yang dilihat secara psikologi, bentuk dukungan organisasi atau perusahaan yang dipresepsikan pada tingkatan tertinggi mampu memicu 3 perhatian khusus pada pegawai yakni:

1. Berdasar kepada *Feedback Law*, membentuk adanya emosional dalam kewajibannya untuk ikut peduli kepada keamanan dan keselamatan perusahaan serta menolong perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi.
2. *Simpathy*, mengakui, dan rasa menghormati organisasi atau perusahaan

kepada mereka dapat terpenuhinya kebutuhan sosio-emosionalnya para pegawai, maka dari itu mereka akan merasa bangga karena berstatus sebagai member organisasi dan mengganti status kontribusi mereka didalam organisasi atau perusahaan sebagai suatu identitas sosial yang ada dalam dirinya.

3. Meningkatkan kepercayaan para pegawai bahwa organisasi atau perusahaan tersebut sudah akui dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang kinerjanya meningkat, yang artinya, apabila makin baik kinerja seorang pegawai maka makin besar pula bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tiga point yang sudah dijelaskan tersebut mmbuat keberuntungan bagi para pegawai (cth: Peningkatan kepuasan dalam bekerja serta mampu memotivasi dalam bekerja secara positif) dan untuk perusahaan (cth: Upaya dalam peningkatan komitmens secara efektif serta meningkatkan kinerja dari pegawainya sehingga dapat menurunkan *Turn over* ).

### **Teori Penilaian Kinerja**

Menurut (Dessler, 2015) bentuk dari Penilaian kinerja itu dalam bahasa inggris biasa disebut *performance appraisal* artinya melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai pada masa saat ini atau di masa dulu secara relatif terhadap ukuran dari standard kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, inti dari penilaian kinerja seringkali berjalan bersamaan dengan proses penilaian kinerja yang terdiri dari tiga faktor utama yakni:

1. Penetapan ukuran yang sesuai dalam bekerja
2. Penilaian kinerja secara nyata kepada para pegawai (biasanya akan menyangkut dengan formulir penilaian lainnya)
3. Pemberian *feedback* kepada untuk pegawai yang bertujuan guna menolongnya, agar dapat meminimalisir de efisiensi pada kinerja dengan kata lain tetap berada pada top performanya.

Kemudian Menurut (Mathis & Jacson, 2015) mendeskripsikan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan

kegiatan dalam melakukan evaluasi mengenai sebaik apa para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya apabila dibandingkan dengan aturan yang sesuai standar, lalu mampu memberi komunikasikan hal itu terhadap para pegawai. Penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai penentuan status pegawai, evaluasi pegawai, Anjuran kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian berorientasi kepada hasil.

Menurut (Bintoro, 2017) merupakan sebuah tahapan yang diproses sedemikian rupa guna memberikan kemungkinan terhadap perusahaan untuk mengawasi, mengetahui, mengevaluasi serta memberi ukuran penilaian kerja kepada seluruh pegawai perusahaanya.

Berdasarkan teori dari para ahli diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa dalam menilai sebuah pekerjaan terdapat beberapa process yaitu menerima dan memberi, dengan maksud atasannya memberikan sesuatu dan pegawai yang menerimanya, meskipun pada hal tersebut masing-masing pihak mempunyai keberatannya masing-masing, baik dari aspek memberi maupun aspek menerima suatu penilaian kerja.

### **Teori Prestasi Kerja**

Konsep dari prestasi kerja memiliki dasar yakni sebuah analisa hasil kerja yang telah tercapai dari individu dalam menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu yang suhah disepakati, yang artinya prestasi kerja pegawai merupakan seperangkat kesiapan kerja pegawai untuk mejalankan tugas tugasnya sehingga mampu menciptakan sesuatu hal yang mengarah kepada peningkatan ketrampilan individu.

Menurut (Hasibuan, 2016) yang mendeskripsikan bahwa prestasi kerja yaitu sebuah hasil dari pekerjaan yang telah tercapai oleh individu ketika melakukan tugas yang telah diberikan kepada dirinya atas dasar cakap, berpengalaman, serta bersungguh sungguh terhadap ketepatan waktu.

Selanjutnya, Prestasi kerja merupakan serangkaian hasil dari suatu pekerjaan yang ditinjau berdasar kepada kualitas dan kuantitas yang telah terlampaui oleh suatu

individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2016)

Berdasarkan dari deskripsi diatas bisa dikatakan dan dipahami bahwa prestasi kerja ternyata berfokus kepada hasil yang didapat dari suatu pekerjaan sebagai salah satu bentuk kontribusinya terhadap perusahaan. prestasi kerja atau kinerja dinilai sebagai kesatuan tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya dan tentu saja hal tersebut mampu untuk dicapai oleh pegawai, dengan di iringi kemampuan yang tersedia serta batasan yang sudah diputuskan oleh perusahaan.

### **Faktor yang menjadi pengaruh dalam Prestasi Kerja**

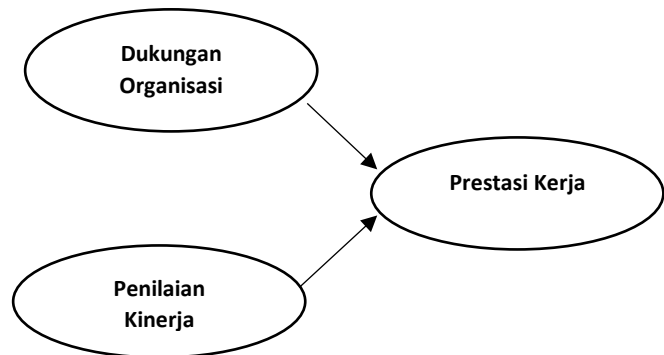
Terdapat faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2012) mendeskripsikan bahwa : Terdapat dua aspek penting yang mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja, yaitu aspek individu dan aspek lingkungan.

### **Kerangka Pemikiran Teori**

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, berinteraksi dapat terjadi pada hal suatu individu dan organisasinya. Mengenai hal tersebut,, teori dukungan organisasi berkeinginan untuk mendeskripsikan bagaimana sosialisasi seseorang dengan organisasi atau perusahaannya yang dilakukan dengan khusus memplajari bagaimana sebuah perusahaan memberi perlakuan kepada setiap pegawai. Menurut (Alamgir, 2011) ada 2 bentuk dukungan organisasi yaitu:

- a) Dukungan secara Eksrinsik
- b) Dukungan secara Intrinsik

Untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel yang telah diuraikan dapat dilihat kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 berikut :



**Gambar 1** Rerangka Teori

### **Hipotesa Penelitian**

Hipotesa di dalam penelitian ini, seperti yang sudah disesuaikan dengan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas adalah:

1. Variabel (X1) Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) pegawai PT. Satria Antaran Prima Area Bandung
2. Variabel Penilaian Kinerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y) PT. Satria Antaran Prima Area Bandung
3. Variabel Dukungan Organisasi (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) membawa pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pegawai PT. Satria Antaran Prima Area Bandung

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, penelitian ini memakai metode penelitian berbentuk *Expalanation* yang artinya mendeskripsikan posisi dari variabel yang akan diteliti beserta kaitan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasar kepada tingkatan dalam penjelasannya penelitian ini ternyata masuk kedalam penelitian berbentuk asosiatif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ada variabel independent dan variabel dependent. didalam penelitian ini juga pada dasarnya peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui bagaimana Dukungan Organisasi (variabel X1) mempunyai pengaruh dan Penilaian Kinerja

(variabel X2) yang mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Pegawai PT Satria Antaran Prima Cabang Bandung yang terdiri dari beberapa bagian satuan kerja seperti Admin Gudang, Kurir, Logistik, Customer Services.

Berdasarkan pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya berjumlah <100, maka peneliti mengambil responden dari keseluruhan jumlah populasi PT Satria Antaran Prima (SAP EXPRESS) Bandung yakni sebanyak 49 Orang Responden penelitian.

### Skala dalam Skoring Variable Research

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini menggunakan *Skala Likert* Menurut skala likert dapat dipakai dalam pengukuran tingkah laku, argumen dan persepsi individu maupun kelompok mengenai adanya fenomena dibidang sosial. Pada saat mengerjakan penelitian kepada beberapa variabel yang akan dilakukan pengujian pada setiap jawabannya kemudian diberi skor. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- Kategori Sangat setuju diberi nilai 4
- Kategori Setuju diberi nilai 3
- Kategori Tidak Setuju diberi nilai 2
- Kategori Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

### Tekhnik Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Sebuah Tekhnik pengumpulan data dideskripsikan salah satu faktor yang sangat penting guna melancarkan dan mensukseskan sebuah penelitian. Pada penelitian ini tekhnik pengumpulan data yang dipakai yakni berikut ini :

#### 1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah tekhnik dalam mengumpulkan data melalui formulir yang berisikan beberapa pertanyaan yang diberikan dengan cara tertulis kepada individu ataupun kelompok yang bertujuan untuk memperoleh jawabann atau pendapat

beserta informasi yang dibutuhkan oleh peneliti itu sendiri (Mardalis, 2010)

Pada Penelitian ini, peneliti menerapkan Kuisisioner, yang dimana list pertanyaannya dibuat secara terstruktur berbentuk pertanyaan pilihan ganda (*multiple choices questions*) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metodologi ini dipakai untuk mendapatkan informasi penting terkait presepsi dari responden.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 2.** Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	190.2667	1507.926	.668	.977
p2	190.5000	1506.672	.660	.977
p3	190.8000	1516.648	.654	.977
p4	190.3667	1502.240	.661	.977
p5	190.3333	1501.402	.741	.977
p6	190.5667	1509.220	.608	.977
p7	190.5000	1505.983	.611	.977
p8	190.3333	1494.851	.752	.977
p9	190.3667	1497.964	.711	.977
p10	190.3333	1495.057	.729	.977
p11	190.5333	1510.120	.638	.977
p12	190.5333	1508.740	.595	.977
p13	190.4667	1509.913	.583	.977
p14	190.6000	1512.386	.553	.977
p15	190.5333	1509.085	.591	.977
p16	190.6667	1510.851	.575	.977
p17	190.9333	1523.237	.475	.978
p18	190.4333	1499.495	.688	.977
p19	190.5667	1501.702	.700	.977
p20	190.4667	1515.982	.544	.977
p21	190.3000	1498.700	.756	.977
p22	190.5667	1505.840	.694	.977
p23	190.5333	1506.878	.680	.977
p24	190.2333	1498.323	.727	.977
p25	190.3000	1505.597	.692	.977

p26	190.4667	1495.430	.734	.977
p27	190.4667	1504.740	.644	.977
p28	190.4667	1502.051	.720	.977
p29	190.2667	1492.823	.725	.977
p30	190.5333	1514.189	.531	.978
p31	190.4333	1502.599	.652	.977
p32	190.6333	1503.068	.709	.977
p33	190.3667	1495.895	.715	.977
p34	190.1667	1494.213	.708	.977
p35	190.4667	1504.740	.736	.977
p36	190.2333	1496.668	.770	.977
p37	190.3333	1496.575	.675	.977
p38	190.3667	1497.964	.711	.977
p39	190.5667	1516.599	.536	.977
p40	190.2667	1498.616	.763	.977
p41	190.3667	1501.275	.672	.977
p42	190.5333	1511.706	.640	.977
p43	190.5333	1508.740	.680	.977
p44	190.3667	1503.137	.670	.977
p45	190.4000	1509.145	.562	.977
p46	190.2667	1500.685	.655	.977
p47	190.4667	1503.913	.674	.977
p48	190.4333	1506.047	.612	.977
p49	190.4667	1498.533	.679	.977

Sumber: Olah data Spss, 2022

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Cut off	Keputusan
Dukungan Organisasi (X <sub>1</sub> )	20	0,811	0,60	Reliabel
Penilaian Kinerja (X <sub>2</sub> )	20	0,825	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	9	0,749	0,60	Realibel

Sumber : Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas apabila *Value* Alpha Cornbach > 0,6, disimpulkan kuisisioner penelitian bersifat reliabels). Diketahui bahwa kuisisioner sudah reliabel,

dikarenakan *value* AAlpha Cornbach 0,872 lebih besar dari 0,6.

## Teknik Analisis Data Penelitian

### Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis sregresi linear berganda dipakai guna mengetahui seberapa besarkah pengaruh yang dimiliki variabel Independent terhadap variabel Dependent. Kemudian Data diproses dengan uji statistik untuk kebutuhan analisa dan uji hipotesa yang menggunakan program SPSS 21.v.0 .

Selanjutnya berikut ini merupakan model bentuk dari persamaan yang digunakan (Situmorang 2014 : 167) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Kategori :

X-1	: Dukungan Organisasi
X-2	: Penilaian Kinerja
Y	: Prestasi Kerja
$\beta_0$	: Konstan
$\beta_1 - \beta_2$	: <i>Coeffisien</i> regresi variabel bebas
$\epsilon$	: <i>Std Error</i>

### Pengujian *Classic Assumption* (Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik dipakai guna mendeskripsikan atau menguji suatu model yang dinyatakan layak atau tidak layaknya dipakai didalam penelitian ini. Uji asumsi klaasik yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengujian Normalitas
2. Pengujian Heterokedasitas
3. Pengujian Multikolinearitas

### Uji Hipotesa Penelitian

#### a) Pengujian Signifikansi Simultan / *F-test*

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  yang dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh secara simultan , dukungan organisasi ,dan penilaian kinerja secara bersamaan terhadap indikator prestasi kerja pegawai PT SAP Express dibawah ini merupakan kriteriaa yang dibutuhkan dalam menguji uji F



$H_0$  diterima apabila  $F\text{-hitung} < F\text{-table}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-table}$  pada  $\alpha = 5\%$

b) Pengujian Signifikansi Simultan / *T-test*

Uji T dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruhh dukungan organsasi, beserta penilaian kinerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. SAP Express:

$H_0: \beta_i = 0$

$H_1 : \beta_i \neq 0$

c) Pengujian determinan

Koefisien deteminan melihat sebesar apakah variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependentt. Koeffisien determinann ( $R^2$ ) berada antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).Apabila determinan ( $R^2$ ) makin kecil (mendekati nol), makaa dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent kepada

pengaruh variabel dependent makin mengecil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Analisa Data Informan

**Tabel 4.** Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	36	73.6
Perempuan	13	26.4
Total	49	100

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022

### Hasil Analisa Linear Berganda

Analisa linear berganda dikerjakan dengan program komputer SPSS yang bertujuan untuk melihat sebesar apakah pengaruhh dari variabel dukungan organisasi dan penilaian kinerja terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja (y).

**Tabel 5.** Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.792	5.849				.652
Dukungan Organisasi (X1)	.189	.087	.303	2.397	.019	.812	1.243
Penilaian Kinerja (X2)	.207	.063	.473	3.816	.000	.812	1.243

Sumber: Olah SPSS,2022

Berdasar kepada apa yang ditampilkan pada tabel 4.2 didapatin bahwa analisa regresi linear mampu memberikan hasil persamaan berikut ini:

$$y = 3,792 + 0,189 (x1) + 0,207 (x2) + e$$

1. Nilai koefisien regresi atas indikator dukungan organisasi yaitu 0,189 artinya memiliki nilai yang positif. Nilai positif tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap indikator prestasi kerja. Dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 2,397 atau lebih besar dari > t tabel 2,012 dan *value sig* sebesar 0,019 atau kurang

dari < 0,05, yang dapat diartikan sebagai hasil positif bahwa dukungan organisasi membawa pengaruh yang signifikan kepada prestasi kerja.

2. Nilai koefisien regresi dari variabel penilaian kinerja sebesar 0,207, yang diartikan ternyata mempunyai nilai yang positif. Nilai tersebut dapat di perlihatkan bahwa variabel penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variable prestasi kerja. Hal tersebut berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,816 atau lebih besar dari > t tabel 2,012 dan nilai Sig 0,000 atau kurang dari < 0,05, oleh karena itu, penilaian kinerja membawa

pengaruh yang signifikan kelada faktor prestasi kerja.

### Hasil Analisa Statistik

Hasil pada pengujian Uji normalitas ketika menggunakan bentuk grafik pada dasarnya dapat terlihat sudah terdistribusi secara normal, namun pada kenyataannya berdasar kepada statistik yang ada, tidak terdistribusi secara normal. Bila nilai sig probabilitas  $> 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dengan deskripsi bahwa data yang dianalisa terdistribusi secara normal. Begitu pula jika terbalik apabila nilai sig probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisa tak terdistribusi secara normal. Untuk melihat tersebut Berikut ini merupakan pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non parametrics Kolmogorov-Sminov(K-S).

Dikarenakan pada setiap *Probability value* (Sig.) Lebih dari 0,05, hal tersebut dapat dikatakan bahwa sebenarnya tak terdapat gejala heterokedasitas.

### Hasil Pengujian Multikolinearitas

Dapat dilihat berdasarkan *value* VIF variabel dukungan organisasi adalah 1,243 dan

### Hasil Pengujian pada *T-test*

**Tabel 7.** Hasil Uji *T-Test*

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	t	Sig	Collineriaty Statistics		
Constant	3,792	5,849	0,652	0,531			
<b>Dukungan Organisasi (X1)</b>	0,189	0,087	0,303	2,397	0,019	0,812	1,243
<b>Prestasi Kerja (X2)</b>	0,207	0,063	0,473	3,816	0,00	0,812	1,243

Sumber: Olah Data SPSS,2022

Berdasarkan apa telah dijadikan sebagai hasil dalam pengujian T-test didapati sebuah kesimpulan bahwa:

a) *Value* dari thitung pada variabel dukungan organisasi sebesar 2,397 serta nilai t tabel 2,012 maka t hitung lebih besar dari  $>$  t tabel ( $2,397 > 2,012$ ) yang dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan ( $0,019 < 0,05$ ) dengan parsials

*value* VIF variabel penilaian kinerja sebesar 1,243. Apabila seluruh nilai VIF tak mencapai angka 5, hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa tidak ada nya multikolinearitas.

### Hasil Analisa Pengujian Hipotesa Penelitian

Pengujiann tersebut dijalankan untuk melihat dan mengetahui apa semua variabel independent yang telah di input ke dalam model berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependent secara jelas sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesa Penelitian

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1011.633	4	505.496	17.29	.000 <sup>a</sup>
Residual	1348.422	45	29.284		
Total	2362.003	47			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X2), Dukungan Organisasi (X1)

b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Olah data peneliti,2022

Dalam tabel 6 diatas F-hitung sebesar 17,296 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,199, Probabilitas *value* (Sig.) 0,000 lebih kecil atau kurang dri 0,05 Artinya variabel dukungan organisasi dan variabel penilaian kinerja secara simultann mempunyai pengaruh yang sangat signifikan kepada prestasi kerja.

kepada variabel prestasi kerja. Hal tersebut dapat berarti, variabel dukungan organisasi membawa pengaruh secara signifikan kepada prestasi kerja.

b) Nilai thitung penilaian kinerja sebesar 3,816 serta nilai t table diangka 2,012 dapat diartikan bahwa thitung lebih besar dibandingkan t tabel ( $3,816 > 2,012$ ) pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif ( $0,000 < 0,05$ )

dengan parsial kepada prestasi kerja. Yang dapat menjadi artian bahwa, penilaian kinerja berpengaruh signifikan kepada variabel prestasi kerja.

### Hasil Pengujian Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 8.** Hasil Uji Determinasi  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.443	.408	5.42654

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X2), Dukungan Organisasi (X1)

b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Olah Data SPSS,2022

Berdasar kepada Tabel 4.7, dimana  $R = 0,663$  yang dapat menjadi artian bahwa hubungan antar variabel dukungan organisasi (X1), dan penilaian kinerja (X2), terhadap prestasi kerja (y) sebesar 66,3%. Yang menjadi arti bahwa hubungan yang ada sangat erat.

Pada *Adjusted R Square value* sebesar 0,408 yang artinya terdapat persentase sebesar 40,8%, dalam variabel prestasi kerja (y) dapat didefinisikan oleh variabel dukungan organisasi (X1), dan penilaian kinerja (X2). Sedangkan sisanya 59,2% dapat dijelaskan oleh bentuk variabel lainnya yang tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini, diantara lain semisal variabel, kepuasan kerja, budaya organisasi, dll, *Standards Error of Estimateds* yang memiliki arti yaitu memberikan ukuran kepada variasi dari nilai yang sudah diperkirakan sebelumnya. Pada penerapan penelitian ini standar deviasi penelitian ini berada diangka 5.426 apabila Semakin kecil standar deviasi berarti model yang diberikan semakin baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa antara Variabel Dukungan Organisasi (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), memiliki pengaruh positif signifikan, yang dapat diartikan apabila suatu individu (Pegawai) mendapatkan apresiasi dan mampu meningkatkan keyakinannya terhadap perusahaan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat sehingga berujung kepada terjadinya peningkatan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut, dengan tetap memiliki komitmen penuh dan selalu dihargai

oleh perusahaan maka prestasi kerja terus meningkat.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasar kepada hasil *research* dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh secara positif serta dengan signifikan kepada prestasi kerja, yang dimana jika semakin tinggi nya tingkat dari dukungan organisasi sebagai contoh dalam pertimbangan dalam memberikan apresiasi terhadap pegawai, perusahaan bersedia untuk memberi pertimbangan mengenai nilai-nilai yang telah ada pada diri pegawai tersebut, kemudian perusahaan SAP Express mempunyai rasa kepedulian kepada setiap apapun yang dilakukan pegawai dengan baik seperti menyelesaikan tugas pekerjaannya, perusahaan akan senang dengan prestasi yang pegawai dapatkan, perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan pegawai akan mengira bahwa dukungan organisasi yang di terima olehnya begitu tinggi.

Berdasarkan Hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa didalam penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berarti, suatu Penilaian kinerja dideskripsikan sebagai bentuk tinjauan yang disusun secara sistematis kepada prestasi kerja pegawai yang dimaksud ialah penilaian kinerja dipakai dalam melakukan evaluasi terhadap efektivitas kerja, dengan kriteria penetapan yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan PT.Satria Antaran Prima Tbk Area Bandung

### Saran

Berkaca dari kesimpulan tersebut oleh karena itu dari perusahaan PT SAP EXPRESS AREA BANDUNG perlu menjaga bahkan bersedia untuk memberikan peningkatan terhadap bentuk dukungan dan motivasi lainnya kepada para pegawai, agar karyawan lebih mempunyai motivasi yang tinggi agar prestasi kerjanya dapat tercapai

Berdasar dari hasil penelitian tersebut maka baiknya PT. SAP EXPRESS AREA BANDUNG mampu bersedia dalam upaya peningkatan penilaian kinerja agar pegawai tersebut memiliki motivasi lebih dalam mencapai prestasi kerjanya dan tentunya hal itu memberikan dampak yang baik pula terhadap perusahaan dimana apabila meningkatnya prestasikerja yang diperoleh pegawai maka makin tinggi juga pluang perusahaan mencapai sasaran perusahaanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamgir, S. 2011. *A Relational Study on Service Climate, Supportive Management, Work Effort, Job Satisfaction and Employee Service Quality in the Context of Real Estate Sector of Bangladesh, International Review of Business Research Papers*. Vol 7 No 2.
- Baliartati, Beta Oki. (2016). *Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 9, No. 1.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media
- Bernardin, J. 2003. *Human Resources Management, an Experimental Aproach*. Boston: Mc Graw – Hall.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management, International Edition, 10th Edition, Pearson Education, Inc.*
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986. *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology: Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.
- Eka, Soraya Ayudiati. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi: 2-23.
- Hasibuan, Aksara Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiasih, E. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Semarang: Jurnal Psikologi Undip, 14(1),40-51.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. Journal of Applied Psychology, 87(4): 698-714
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Manajemen, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.