

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Farhan Fathia Andriawan¹, Sri Astuti Pratminingsih²

Universitas Widyatama

farhanfathiaa@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of motivation, workload, and information technology mastery on employee performance at PT Terakorp Indonesia. The background of this research stems from the phenomenon of decreased work results, which is suspected to be caused by low motivation levels, high workload, and a lack of ability to master information technology in supporting employee work activities. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population included all employees, with the sample determined using the Slovin formula and the purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25 with multiple linear regression analysis. The results revealed that motivation, workload, and information technology mastery simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, motivation and information technology mastery have a significant effect on employee performance, while workload has no significant effect. These findings indicate that enhancing work motivation and information technology mastery, along with managing workload proportionally, can improve overall employee performance.

Keywords: Motivation, Workload, Information Technology Mastery, Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT Terakorp Indonesia. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena menurunnya hasil kerja yang diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi, tingginya beban kerja, serta kurangnya kemampuan penguasaan teknologi informasi dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, yang kemudian ditentukan jumlah sampelnya melalui rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial, motivasi dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan kemampuan penguasaan teknologi informasi, disertai pengelolaan beban kerja yang proporsional, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Penguasaan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi saat ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Teknologi telah menjadi bagian penting dalam berbagai sektor kehidupan manusia dan memengaruhi hampir seluruh aktivitas organisasi. Perserikatan Bangsa-Bangsa (2020) menyebutkan bahwa perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir meningkat lebih dari lima puluh persen dan mendorong terciptanya transformasi yang mengubah pola kerja, pola komunikasi, serta cara organisasi dalam mencapai tujuannya. Seiring dengan kemajuan tersebut, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan memaksimalkan penggunaan teknologi agar dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas layanannya. Harrison (2020) menegaskan bahwa teknologi modern mampu menciptakan pengalaman baru, memperbaiki sistem kerja yang sudah ada, dan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika global.

Perkembangan teknologi tersebut juga berdampak pada dunia bisnis, termasuk sektor kesehatan. Pengelolaan layanan kesehatan kini semakin bergantung pada sistem informasi untuk mempermudah proses pelayanan, mempercepat pencatatan data, serta meningkatkan akurasi informasi. Berdasarkan survei Populix (2021), *teraMedik* merupakan salah satu aplikasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang paling banyak digunakan oleh rumah sakit di Indonesia, berada pada posisi ketiga secara nasional dan posisi pertama untuk kategori aplikasi SIMRS berbayar. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi elemen yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas operasional fasilitas pelayanan kesehatan.

Kendati demikian, di samping besarnya peluang pada sektor ini, PT Terakorp Indonesia tidak luput dari berbagai tuntutan dan tantangan yang dibawa oleh perkembangan teknologi informasi. Perusahaan telah banyak memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaan karyawannya. Namun dalam pelaksanaannya, sumber daya manusia di dalamnya seringkali belum optimal. Beberapa karyawan masih mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Pada ruang lingkup PT Terakorp Indonesia, hal ini tampak pada beberapa indikator, salah satunya hasil *Data Caring* sebagai salah satu indikator evaluasi operasional perusahaan yang dinilai oleh klien *teraMedik*. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa *teraMedik*, baik secara aplikasi maupun aspek SDM, masih perlu ditingkatkan. Beberapa catatan yang muncul antara lain kualitas kerja yang belum konsisten, komunikasi yang kurang intens, kebutuhan fitur yang belum tersedia, serta kendala teknis lain yang dapat menghambat kegiatan operasional. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kemampuan kerja karyawan.

Kondisi tersebut diperkuat dengan pra survei yang dilakukan penulis kepada karyawan, yang mana menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang dianggap paling memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, beban kerja, serta penguasaan teknologi informasi. Banyak karyawan menyampaikan bahwa motivasi kerja mereka belum sepenuhnya stabil dan terkadang menurun karena faktor internal maupun eksternal, seperti tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, maupun kondisi psikologis.

Pada sisi lain, sebagian karyawan merasakan beban kerja yang berat atau tidak seimbang dengan kapasitas mereka. Sementara itu, kemampuan penguasaan teknologi informasi juga berbeda-beda, sehingga tidak semua karyawan dapat memaksimalkan pemanfaatan teknologi secara optimal. Temuan pra survei ini memperkuat fenomena yang terjadi dalam operasional perusahaan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya responsibilitas, serta hambatan-hambatan sejenis dalam melayani klien teraMedik.

Secara teoretis, motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berorientasi pada tujuan, dan mempertahankan usaha dalam jangka waktu tertentu. Motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan komitmen kerja. Selain itu, beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, karena beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik mental, dan emosional, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas kerja (Bridger, 2021). Sementara itu, penguasaan teknologi informasi menjadi semakin penting karena sistem kerja modern banyak mengandalkan proses kerja berbasis digital. Laudon dan Laudon (2022) menekankan bahwa penguasaan teknologi informasi berperan dalam meningkatkan ketepatan, efisiensi, dan kecepatan pengolahan informasi, yang dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan antara tuntutan perusahaan dengan kondisi nyata yang ada pada karyawan PT Terakorp Indonesia. Di satu sisi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, mampu bekerja secara efektif, serta menguasai teknologi informasi dengan baik. Namun di sisi lain, kondisi karyawan menunjukkan ada beberapa faktor yang menjadi penghambat pencapaian kinerja yang optimal. Fluktuasi motivasi, persepsi beban kerja yang tinggi, serta perbedaan kompetensi berbasis teknologi informasi turut menjadi hambatan dalam memberikan kinerja dan pelayanan yang konsisten kepada klien. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2021). Griffin (2021) menegaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama individu dalam menjalankan tugasnya, baik dipengaruhi oleh faktor intrinsik (kepuasan, minat, dan nilai diri) maupun ekstrinsik (imbalan dan lingkungan kerja). Motivasi yang tinggi berpengaruh positif pada komitmen dan produktivitas karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja (X2) sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit kerja atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Vanchapo, 2020). Beban kerja menggambarkan jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu. Beban kerja mencakup tuntutan fisik, mental, waktu, hingga tekanan emosional dalam organisasi (Bridger, 2021). Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, gangguan fokus, yang dapat menurunkan kinerja.

Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan individu untuk memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan perangkat serta sistem informasi dalam pekerjaan (Laudon dan Laudon, 2022). Peppard dan Ward (2022) menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi yang baik meningkatkan kecepatan, akurasi, dan efektivitas proses operasional. Pada organisasi berbasis digital, kompetensi yang berkaitan dengan teknologi informasi menjadi faktor kunci pendukung kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar organisasi (Aguinis, 2023). Hartini (2023) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kapabilitas individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan sistem operasional. Kinerja yang optimal ditandai dengan ketepatan waktu, efektivitas pelaksanaan tugas, responsivitas, serta perilaku kerja profesional.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Banyak penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja, seperti temuan Septiadi et al. (2020), Basamalah et al. (2022), dan Maharani et al. (2023). Motivasi terbukti memperkuat tekad, fokus, dan dorongan individu dalam memenuhi target organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Penelitian Manalu et al. (2022), Kurnia & Sitorus (2022), serta Rusmiati et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih cenderung menurunkan kinerja karena menyebabkan stres dan kelelahan. Namun, beberapa studi juga menemukan pengaruh yang tidak signifikan dalam kondisi tertentu.

Pengaruh Penguasaan TI terhadap Kinerja

Penelitian Fatmah (2020), Hildardi et al. (2022), dan Yusanti & Suprapti (2023) menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan efektivitas operasional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data, tujuan, dan kegunaan tertentu (Sugiyono dan Lestari, 2021). Maka penulis memilih metode eksplanatori (*survey explanatory method*), yaitu metode penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*) dan juga metode kuantitatif melalui pendekatan verifikatif, yang menurut Sugiyono dan Lestari (2021) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini masih terdapat penjelasan yang deskriptif, namun tetap terfokus pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel (asosiatif).

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono dan Lestari (2021), objek penelitian adalah sebuah sifat atau atribut ataupun nilai dari seseorang, kegiatan, atau objek yang memiliki varian tertentu, yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dipelajari dan dilakukan penarikan kesimpulan. Adapun objek riset dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Terakorp Indonesia. Peneliti memilih objek penelitian tersebut karena terjadi penurunan kinerja karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir. Maka, hal yang diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), Penguasaan Teknologi Informasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Operasional Variabel

Definisi operasional disusun berdasarkan kerangka teori, yang menjadikan indikator pada setiap variabel mengikuti teori Robbins & Judge (2021), Menpan dalam Vanchapo (2020), Laudon dan Laudon (2022), dan Hartini (2023). Motivasi (X1) merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Beban kerja (X2) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit kerja atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Penguasaan teknologi informasi (X3) adalah kemampuan individual dalam memahami, mengelola, dan memanfaatkan perangkat lunak, perangkat keras, jaringan, serta data dan informasi secara produktif untuk mendukung pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni melalui kuesioner, yaitu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dan diberikan kepada responden; serta mengumpulkan dan meneliti dokumen-dokumen perusahaan yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Terakorp Indonesia, yang pada bulan Juni 2025 berjumlah 161 karyawan. Sedangkan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *nonprobability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang maupun kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus Slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error*

Berlandaskan rumus ini, diketahui bahwa jumlah populasi (N) adalah 161 karyawan dengan *margin of error* (e) yang digunakan adalah 10% (0,1). Sehingga, jumlah sampel minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Menurut Usman dan Akbar (2016), apabila *correlation coefficient* > *r table*, maka instrumen tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabel terkait. Sedangkan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *cronbach's coefficient alpha* terhadap instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *cronbach's coefficient alpha* lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari responden sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai *cronbach's coefficient alpha* lebih kecil 0.6, maka jawaban dari para responden sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis deskriptif adalah alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran pada masing-masing variabel, yaitu motivasi, beban kerja, penguasaan teknologi informasi, serta kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji korelasi, serta uji hipotesis (uji T dan uji F), serta uji determinasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih (Bahri, 2018). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Motivasi

X2 = Beban Kerja

X3 = Penguasaan Teknologi Informasi

e = *Error*/variabel pengganggu

Uji Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel. Guna mengetahui dan memeriksa data penelitian apakah ada hubungan, maka dapat dilakukan *uji pearson correlation*. Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq +1$. Maka apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif. Sedangkan apabila (+) berarti terdapat hubungan positif. Adapun secara interpretasi, bila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah dan mempunyai hubungan yang berlawanan. Namun bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang searah.

Uji Hipotesis dan Uji Determinasi

Uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji T. Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Analisis uji F digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Penguasaan Teknologi Informasi (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu, uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen, yang pada penelitian ini digunakan untuk mendapat hasil besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berlandaskan analisis pada setiap komponennya, khususnya dengan mengkolerasikan skor dari setiap komponen tersebut dengan skor variabel. Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa

seluruh komponen pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan pada proses penelitian selanjutnya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Komponen	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Motivasi (X1)	X1.1	0,621	0,3242	Valid
	X1.2	0,706		Valid
	X1.3	0,758		Valid
	X1.4	0,591		Valid
	X1.5	0,668		Valid
	X1.6	0,656		Valid
	X1.7	0,639		Valid
	X1.8	0,561		Valid
	X1.9	0,485		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,559	0,3242	Valid
	X2.2	0,613		Valid
	X2.3	0,494		Valid
	X2.4	0,667		Valid
	X2.5	0,759		Valid
	X2.6	0,643		Valid
	X2.7	0,657		Valid
	X2.8	0,652		Valid
	X2.9	0,648		Valid
	X2.10	0,452		Valid
Penguasaan Teknologi Informasi (X3)	X3.1	0,783	0,3242	Valid
	X3.2	0,889		Valid
	X3.3	0,884		Valid
	X3.4	0,905		Valid
	X3.5	0,880		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,435	0,3242	Valid
	Y1.2	0,659		Valid
	Y1.3	0,372		Valid
	Y1.4	0,509		Valid
	Y1.5	0,672		Valid
	Y1.6	0,545		Valid
	Y1.7	0,607		Valid
	Y1.8	0,575		Valid

	Y1.9	0,383		Valid
	Y1.10	0,409		Valid
	Y1.11	0,487		Valid
	Y1.12	0,510		Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Hasil Uji Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas dapat diartikan kondisi ketika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan sudah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Hasil reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach's coefficient alpha* dari seluruh variabel yang memiliki nilai lebih besar dari 0,6; yaitu 0,807, 0,814, 0,917, dan 0,714. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari para responden atas variabel-variabel penelitian adalah reliabel, sehingga dapat digunakan pada proses penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi data pada sebuah penelitian dapat menunjukkan rekapitulasi dari sekumpulan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan, yang mana dalam penelitian ini terkait motivasi, beban kerja, penguasaan teknologi informasi, serta kinerja karyawan. Adapun proses analisis deskriptif ini ditujukan untuk menjelaskan keseluruhan data dengan cara menggambarkan, mengelompokkan, dan mengklasifikasikan ke dalam distribusi frekuensi beserta penjelasannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui variabel Motivasi (X1) memiliki skor 3,97 atau mencakup kategori Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 8 dengan skor 4,23 (sangat tinggi), yang mana para responden menyatakan telah menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuannya dalam mengambil keputusan. Sedangkan, skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 7 dengan skor 3,22 (cukup tinggi), yang mana para responden menyatakan cukup berusaha untuk memperoleh posisi atau penghargaan di PT Terakorp Indonesia.

Pada variabel Beban Kerja (X2), diketahui skor yang didapatkan yakni 3,16 atau mencakup kategori Cukup Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 3 dengan skor 3,88 (tinggi), yang mana para responden menyatakan harus bekerja dengan sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan, skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 8 dengan skor 2,57 (rendah), yang mana para responden menyatakan bahwa beban kerja yang diterimanya terasa terlalu berlebihan dan tidak sanggup untuk dihadapi.

Pada variabel Penguasaan Teknologi Informasi (X3), skor yang didapatkan adalah 4,15 atau mencakup kategori Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1 dengan skor 4,34 (sangat tinggi), yang mana para responden menyatakan kehadiran teknologi telah membuat pekerjaannya menjadi lebih mudah. Sedangkan, skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 5 dengan skor 4,06 (tinggi), yang

mana para responden menyatakan teknologi telah membantunya dalam mengembangkan hasil kerjanya.

Adapun pada variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa skor yang dimiliki yaitu 3,71 atau mencakup kategori Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 12 dengan skor 4,12 (tinggi), yang mana para responden menyatakan sudah menunjukkan sikap kooperatif dalam kerja sama tim. Sedangkan, skor terendah terdapat pada pertanyaan nomor 4 dengan skor 3,19 (cukup tinggi), yang mana para responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dihasilkan sudah minim kesalahan.

Pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya. Tuliskan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dan harus ditunjang oleh data-data yang memadai. Hasil penelitian dan temuan harus menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian bagian pendahuluan. Subjudul pada pembahasan ditulis tanpa menggunakan nomor.

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.162	4.046		5.971	.000
	Motivasi	.354	.092	.357	3.868	.000
	Beban Kerja	-.014	.069	-.019	-.207	.836
	Penguasaan TI	.394	.147	.253	2.676	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Dengan demikian, melalui persamaan analisis regresi linear berganda sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta (α) adalah 24,162. Artinya, jika motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi adalah 0, maka nilai dari kinerja karyawan adalah 24,162.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (β_1) bernilai positif sebesar 0,354. Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (β_2) bernilai negatif sebesar -0,014. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi

penurunan kinerja karyawan sebesar 0,014 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel Penguasaan Teknologi Informasi (β_3) bernilai positif sebesar 0,394. Artinya, setiap peningkatan penguasaan teknologi informasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Hasil Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel. Dalam analisis regresi, selain untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan), analisis korelasi juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji korelasi variabel motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,411 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,357, maka besaran pengaruh parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,147 atau 14,7%. Artinya, terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan kategori hubungan sangat rendah.

Adapun hasil uji korelasi variabel beban kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar -0,090 dengan nilai signifikansi 0,375 ($> 0,05$). Dengan nilai *standardized coefficients* sebesar -0,019, maka besaran pengaruh parsial variabel beban kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,002 atau 0,2%. Artinya, terdapat hubungan yang negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan dengan kategori hubungan sangat rendah. Pada hasil uji korelasi variabel penguasaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan, menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,253, maka besaran pengaruh parsial variabel penguasaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan adalah 0,083 atau 8,3%. Artinya, terdapat hubungan positif antara penguasaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan dengan kategori hubungan sangat rendah.

Hasil Uji Hipotesis dan Uji Determinasi

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Adapun hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,183	3	123,061	9,433	,000 ^b
	Residual	1252,377	96	13,046		
	Total	1621,560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Penguasaan TI, Motivasi, Beban Kerja

Gambar 2 Hasil Uji F

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 9,433. Adapun perhitungan dari nilai F_{tabel} yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k, n - k - 1) \\ &= F(3, 100 - 3 - 1) \\ &= F(3, 96) \\ &= 2,70 \end{aligned}$$

Dengan demikian, melalui data nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,433 > 2,70$), maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mana hal ini dapat membuktikan adanya kesesuaian model regresi linear berganda.

Hasil Uji T

Uji t atau *t-test* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji T pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.162	4.046		5.971	.000
	Motivasi	.354	.092	.357	3.868	.000
	Beban Kerja	-.014	.069	-.019	-.207	.836
	Penguasaan TI	.394	.147	.253	2.676	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3 Hasil Uji T

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji t tersebut, maka dapat dilanjutkan perhitungan dari nilai t_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= T(\alpha/2, n - k - 1) \\ &= T(0,025, 100 - 3 - 1) \\ &= T(0,025, 96) \\ &= 1,98498 \approx 1,99 \end{aligned}$$

- Perumusan Hipotesis 1: t_{hitung} adalah sebesar 3,868 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,868 > 1,99$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia.
- Perumusan Hipotesis 2: t_{hitung} adalah sebesar -0,207 dan nilai signifikansi sebesar 0,836. Maka, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ [$(-0,207) < 1,99$] dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,836 > 0,05$), H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia.
- Perumusan Hipotesis 3: t_{hitung} adalah sebesar 2,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Maka, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,676 > 1,99$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,009 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, penguasaan

teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi pada penelitian ini adalah:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.204	3.612

a. Predictors: (Constant), Penguasaan TI, Motivasi, Beban Kerja

Gambar 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Maka, dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,477. Artinya, kontribusi antara variabel motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang atau cukup erat. Sedangkan perhitungan dari nilai koefisien determinasinya adalah:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,228^2 \times 100\% \\ &= 22,8\% \end{aligned}$$

Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,8%, maka variabel motivasi, beban kerja, dan penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia sebesar 22,8%. Sedangkan, sebesar 77,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas atau variabel independen, yakni Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Penguasaan Teknologi Informasi (X3). Maka, ketiga variabel tersebut harus dibuat 3 (tiga) hipotesis yang perlu diuji dengan hasil yang dapat dilihat berikut ini:

Tabel 2 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil Uji
H1	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Terakorp Indonesia	Diterima
H2	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Terakorp Indonesia	Ditolak
H3	Penguasaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Terakorp Indonesia	Diterima

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Hasil penelitian menyatakan bahwa sebanyak 2 (dua) hipotesis dinyatakan diterima, yaitu H1 (variabel Motivasi) dan H3 (variabel Penguasaan Teknologi Informasi). Sedangkan, 1 (satu) hipotesis lainnya dinyatakan ditolak, yaitu H2 (variabel Beban Kerja). Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terakorp Indonesia. Dengan demikian, setiap peningkatan motivasi pada karyawan PT Terakorp Indonesia dapat turut meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat disebabkan tingginya motivasi pada level instrinsiknya, seperti dalam hal penggunaan kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan berkualitas.

Selain itu, hasil penelitian menghasilkan fakta bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terakorp Indonesia. Artinya, setiap peningkatan beban kerja pada karyawan PT Terakorp Indonesia hanya menurunkan tingkat kinerja karyawan dengan sangat kecil, bahkan hampir tidak ada. Hasil tersebut menggambarkan bahwa meskipun karyawan PT Terakorp Indonesia seringkali dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan ditambah oleh tenggat waktu pekerjaan (*deadline*) yang cepat dan padat serta keharusan mempelajari hal-hal baru di saat yang bersamaan, hal ini masih mampu dikelola oleh para karyawan.

Kemudian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terakorp Indonesia. Dengan demikian, setiap peningkatan teknologi informasi yang dikuasai para karyawan dapat turut meningkatkan kinerjanya. Fakta ini di antaranya ditengarai sangat eratnya ruang lingkup perusahaan dengan teknologi informasi, sehingga para karyawan sangat terbuka dengan kehadiran teknologi baru. Terlebih, besarnya ruang dan kesempatan yang dapat dimanfaatkan dapat turut meningkatkan peran teknologi informasi untuk keberhasilan PT Terakorp Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat dijabarkan melalui uraian berikut ini:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi motivasi di PT Terakorp Indonesia berada pada kategori tinggi. Pada kondisi beban kerja, nilai variabel ini di PT Terakorp Indonesia berada pada kategori cukup tinggi. Lalu, kondisi penguasaan teknologi informasi di PT Terakorp Indonesia menunjukkan variabel ini berada pada kategori tinggi. Terakhir, pada kondisi kinerja karyawan, nilai variabel ini berada pada kategori tinggi di PT Terakorp Indonesia.
2. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia. Artinya, setiap peningkatan motivasi akan turut meningkatkan kinerja karyawan di PT Terakorp Indonesia. Kondisi ini dapat dilihat melalui besarnya rasa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, serta kebutuhan akan kekuasaan, yang mana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia. Artinya, setiap peningkatan beban kerja di PT Terakorp Indonesia tidak cukup kuat untuk memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini dipandang dari dimensi beban mental, beban waktu, dan beban fisik.
4. Penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Terakorp Indonesia. Artinya, setiap peningkatan terhadap teknologi informasi yang dikuasai di PT Terakorp Indonesia, akan turut meningkatkan kinerja karyawannya. Kondisi ini dapat tergambarkan dari dimensi pemanfaatan dan efektivitas teknologi informasi, yang mana sejatinya akan meningkatkan keluaran (*output*) kerja dari para karyawan.

Saran

1. PT Terakorp Indonesia agar dapat senantiasa meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, baik secara intrinsik, seperti rasa kekeluargaan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang suportif, maupun secara ekstrinsik, yakni melalui penghargaan, kompensasi, atau promosi jabatan secara proporsional. Khususnya, PT Terakorp Indonesia kiranya dapat meningkatkan sisi motivasi ekstrinsiknya, sehingga motivasi karyawan yang ada di dalamnya dapat semakin konsisten dan mendalam.
2. PT Terakorp Indonesia agar dapat melaksanakan proses pemantauan karyawan secara periodik, seperti dalam hal pengorganisasian tugas dan tanggung jawab, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Hal yang dapat dilakukan di antaranya ialah melakukan rotasi kerja maupun pengkajian secara rutin terhadap ruang lingkup pekerjaan dan tuntutan pasar dalam rangka mendapatkan sebuah titik temu, sehingga beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat semakin dikelola secara prima.
3. PT Terakorp Indonesia agar dapat semakin mengoptimalkan pelibatan teknologi informasi dalam lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal perusahaan, seperti misalnya mengadopsi alat (*tools*) modern yang dapat mendukung proses kerja (seperti AI), sehingga para karyawan dapat semakin menguasai teknologi informasi yang bukan hanya dapat membantu klien, melainkan juga dapat mendukung manajemen internal perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Pearson Education.
- Basamalah, R., Rahman, D., & Fitria, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 112–120.
- Bridger, R. S. (2021). *Introduction to human factors and ergonomics* (5th ed.). CRC Press.
- Bridger, R. S. (2021). *Introduction to human factors and ergonomics* (5th ed.). CRC Press.

- Fatmah, L. (2020). Mastery of information technology and organizational learning culture impact on job performance in education institute Sabilillah East Java. *International Journal of Management and Business Studies*, 10(2), 50–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Harrison, J. (2020). 21st century transformation: Harnessing digital to build resilience in the face of disruption. *Journal of Digital Strategy*, 12(4), 55–64.
- Hartini, S. (2023). *Kinerja karyawan: Teori dan pengukuran dalam konteks organisasi*. Deepublish.
- Hilardi, P., Yuliani, F., & Sari, R. (2022). Pengaruh penguasaan teknologi informasi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 88–97.
- Kurnia, R., & Sitorus, T. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 67–78.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). *Management information systems: Managing the digital firm* (17th ed.). Pearson.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). *Management information systems: Managing the digital firm* (17th ed.). Pearson.
- Maharani, D., Prasetyo, A., & Widodo, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 33–42.
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2022). Effect of workload and work stress on employees' performance through job satisfaction as an intervening variable in rubber plantation, Serdang II District, PT Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960–1970.
- Peppard, J., & Ward, J. (2022). *The strategic management of information systems: Building a digital strategy* (5th ed.). Wiley.
- Populix. (2021). *Hospital information systems usage report*. Populix Research.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rusmiati, D., Fadilah, N., & Putri, E. (2021). Analysis of the impact of risk and workload on motivation and impact on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(4), 99–107.
- Septiadi, B., Mulyadi, T., & Yusuf, D. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 67–78.
- Sugiyono, & Lestari, R. (2021). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- United Nations. (2020). *The impact of digital technologies*. <https://www.un.org/en/impact-digital-technologies>
- Vanchapo, L. (2020). *Beban kerja aparatur negara*. Kemenpan RB Press.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 3 (2026) 1126 - 1142 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.10523

Yusanti, E., & Suprpti, R. (2023). Influence of workload and digital competency on performance of employees. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 88-95.