

**PRESTASI KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, DAN KERJA TIM
DIMODERASI OLEH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA
KARYAWAN PT. BENING BIG TREE FARMS**

Raditriono

Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Email: raditriono@gmail.com

Hidayat Hendrasyah

Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Email: h.hendarsjah@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan. (2) Untuk menguji dan mengukur pengaruh *team work* terhadap prestasi kerja pada Karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan. (4) Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh kerja tim terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bening Big Tree Farms. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bening Big Tree Farms yang terdiri karyawan pusat dan karyawan cabang-cabang, yaitu sebanyak 78 karyawan. Seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 78 orang karyawan diambil semua untuk dijadikan sampel, dengan sampling sampel jenuh. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi dan kerja tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms. Pemanfaatan teknologi informasi memperkuat pengaruh motivasi kerja dan kerja tim dalam pada prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kerja Tim, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Prestasi Kerja, MRA

Pendahuluan

Setiap organisasi selalu mengharapkan anggotanya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki anggota yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki anggota yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggotanya.

Menurut Hakim & Mardianto (2019), “Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan”. Prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: faktor motivasi kerja, kerja tim, pemanfaatan teknologi informasi, kompensasi, lingkungan kerja, absensi, beban kerja, dan lain-lain. Namun di dalam penelitian ini hanya akan diliti tiga faktor saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu: faktor motivasi kerja, team work (kerja sama tim) dan pemanfaatan teknologi informasi.

Disamping motivasi kerja, Team work (kerja sama tim) sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efisiensi maupun efektifitas. Jika perusahaan tidak memiliki teamwork yang kuat antar satu divisi dengan divisi lainnya atau antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai, sama halnya dengan apa yang diungkapkan oleh Smith et.al, (1995) dalam Awalia et al., (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim muncul jika para anggota organisasi diarahkan secara terus menerus, dan menguntungkan setiap anggota.

PT. Bening Big Tree Farms adalah perusahaan produsen gula kelapa organic yang berorientasi ekspor. Untuk dapat mendorong pertumbuhan perusahaan, maka perusahaan harus melakukan berbagai inovasi untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan adanya revolusi industri saat ini, langkah terdekat yang harus bisa dilakukan oleh para karyawan minimal harus bisa memanfaatkan teknologi (komputer, ponsel dan internet) dalam mendukung kinerja perusahaan yang dijalankan.

Berdasarkan pemaparan di atas nampak bahwa motivasi kerja, kerja sama tim dan pemanfaatan teknologi informasi, berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, namun demikian tidak sedikit pula ada para peneliti yang menemukan bahwa motivasi kerja, kerja sama tim dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan seperti hasil penelitian Tanjung (2015) dan (Fahmy et al., 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan menurut Nelly (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan & Mashikhi, (2015); (Sukardi & Raharjo, 2020); dan Apriliani et al., (2022) dalam penelitian menemukan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan Aminartha & Akmal (2021) menemukan bahwa team work berpengaruh positif namun tidak signifikan, hasil penelitian Zamzany et al., (2021) menemukan bahwa team work berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan. (2) Untuk menguji dan mengukur pengaruh *team work* terhadap prestasi kerja pada Karyawan. (3) Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan (4) Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh kerja tim terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms.

Teori dan Metodologi

1. Prestasi Kerja Pegawai.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019, p.151) “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Selanjutnya definisi prestasi kerja menurut Sunyoto (2012:18), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Menurut Steers dalam Soetrisno (2019, p. 155) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu

- 1) Kemampuan, perangkai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Sondang P. Siagian (2015, p. 151) mengemukakan ada tiga faktor yang memengaruhi

prestasi kerja. Faktor-faktor individu yg dimaksud yaitu :

- 1) Usaha (*effort*) yg menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yg digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yg diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yg dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yg mempengaruhi prestasi kerja yaitu : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi,

pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain:

- 1) *Rating scale*. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- 2) *Cheklis*. Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
- 3) *Field review method*. Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.
- 4) Tes dan observasi prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- 5) Metode evaluasi kelompok. Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

2. Motivasi Kerja

Ardha et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2016, p. 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Bangun (2017: 312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2013, p. 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019, p. 363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto dan Priansa (2020, p. 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

3. Kerja Sama Tim (*Team Work*)

a. Pengertian *Team Work*

Team Work berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2014).

Menurut Kaswan (2014) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Daft (2018) “Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik”. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam tim melakukan interaksi secara teratur. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama

Definisi tim selanjutnya menurut Kaswan (2014) adalah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan dengan bekerja secara inter-dependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Dari beberapa pengertian tim yang telah dikemukakan, ditemukan bahwa

Prestasi Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Dan Kerja Tim Dimoderasi Oleh Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Karyawan Pt. Bening Big Tree Farms

tim dibentuk dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. Tim bukanlah sekedar kata. Tim yang dalam bahasa Inggrisnya team merupakan akronim yang mencerminkan kebenaran yang dahsyat, yaitu:

T (<i>Together</i>)	→	Bersama - sama
E (<i>Every one</i>)	→	Setiap orang
A (<i>Achieves</i>)	→	Mencapai
M (<i>More/miracle</i>)	→	Lebih banyak/keajaiban

Sumber: Kaswan (2014:46)

Gambar 1

Akronim Team

Di dalam tim, anggota tim bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu (Kaswan, 2014).

Menurut Schmerhon (2017) “Kerjasama adalah proses aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Bull (2013) “Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama”. Sedangkan menurut Frankel (2011) “Kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan - keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim”. Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang dimana keberhasilan dari kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu : bekerja sama, keragaman tim dan pemberdayaan keterampilan (Campbell et al., 2015).

4. Teknologi Informasi

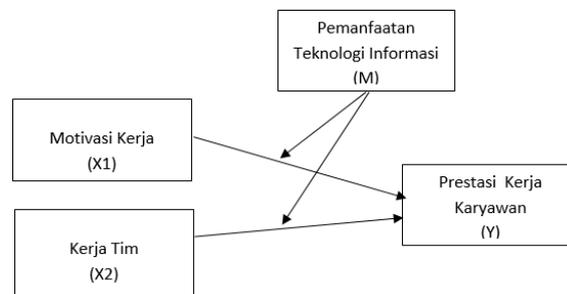
Pada jaman era modern ini, teknologi informasi berkembang pesat seiring dengan peradaban manusia. Perkembangan tersebut meliputi infrastruktur teknologi informasi, seperti *hardware*, *software*, teknologi pe-nyimpanan data, dan teknologi komunikasi. Peranan teknologi informasi terhadap perkembangan akuntansi yang pertama karena efisien, penghematan waktu dan biaya. Kedua karena termasuk peningkatan efektifitas, mencapai hasil laporan keuangan dengan benar. Secara singkat manfaat IT dalam pekerjaan adalah :

- a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
- b. Bermanfaat (*usefull*)

Prestasi Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Dan Kerja Tim Dimoderasi Oleh Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Karyawan Pt. Bening Big Tree Farms

- c. Menambah produktifitas (*Increase productivity*)
- d. Mempertinggi efektifitas (*enchance effectiveness*)
- e. Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve job performance*)

Dalam teori organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku. Untuk mempermudah jalannya penelitian ini, maka dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

- Variabel independen : Motivasi Kerja (X_1), Kerja Tim (X_2)
- Variabel dependen : Prestasi Kerja Karyawan (Y)
- Variabel Moderasi : Pemanfaatan Teknologi Informasi (M)

Penelitian ini menggunakan metode survei pada karyawan di perusahaan PT. Bening Big Tree Farms. Hal ini disebabkan karena di perusahaan ini berbagai aktivitas pekerjaan yang memungkinkan pegawai untuk lebih berprestasi serta tingkat pekerjaan yang dapat dikatakan sangat membutuhkan ketelitian dan keahlian tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja karyawan, Variable independen (X) yaitu motivasi kerja dan kerja tim. Sedangkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel pemoderasi. Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 78 orang karyawan diambil

semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi/sensus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sample dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan 1. Uji Instrumen Penelitian, 2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik, 3. Uji Regresi Linier Berganda, 4. Pembahasan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya. Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya. Uji Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	4,395	1,863	0,066
Motivasi Kerja	0,433	6,650	0,000**
Kerja Tim (<i>team work</i>)	0,435	5,164	0,000**
Adjusted R Square = 0,682			
F-hitung =80,442			
Sig. F = 0,000**			

Sumber : Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,395 + 0,433 X_1 + 0,435 X_2$$

Interpretasi dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 4,395 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (motivasi kerja, dan kerja team) adalah nol (tidak ada) maka prestasi kerja karyawan adalah positif atau mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) positif sebesar 0,433 mengindikasikan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja positif. Artinya apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan meningkat, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) perusahaan PT. Bening Big Tree Farms, dengan asumsi variabel kerja tim (*team work*) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi variabel kerja tim (team work) (X2) positif sebesar 0,433 mengindikasikan pengaruh variabel kerja tim (team work) terhadap prestasi kerja positif. Artinya apabila kerja tim (team work) yang ada di perusahaan ditingkatkan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) perusahaan PT. Bening Big Tree Farms, dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan.

a. Uji T

Tabel Hasil Uji t

Variabel	Keterangan		
	SCB	t _{hitung}	Sig.
Motivasi kerja	0,524	6,65	,0000*
Kerja Team	0,407	5,164	,000*

Merujuk dari Tabel 2, hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,650 dengan p value sebesar 0,000 < 0,01, maka H₀ ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis-1 yang berbunyi: “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms” terbukti kebenarannya.

2) Pengujian signifikansi pengaruh kerja tim (team work) (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,164 dengan p value sebesar 0,000 < 0,01, maka H₀ ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kerja tim (team work) terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis-2 yang berbunyi: “kerja tim (team work) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms” terbukti kebenarannya.

b. Uji F

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 80,442, dan F_{tabel} sebesar 3,13 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 1% (0,01), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas motivasi kerja (x1) dan kerja tim (team work) (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) sudah tepat (“fit”).

Prestasi Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Dan Kerja Tim Dimoderasi Oleh Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Karyawan Pt. Bening Big Tree Farms

c. Nilai R Square (R^2)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square = 0,682 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh vriabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kerja tim (team work) (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) perusahaan PT. Bening Big Tree Farms sebesar 68,20%, sedangkan sisanya sebesar 31,80 (100%-68,20%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi karyawan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

4. Hasil Analisis Uji Moderasi (MRA)

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	10,948	16,133		,679	,500
	Motivasi Kerja	1,393	,439	1,688	3,172	,002
	Kerja Tim	1,835	,623	1,720	2,945	,004
	Pemanfaatan T I (M)	,357	,482	,357	,742	,460
	M x X1	,048	,013	3,568	3,577	,001
	M x X2	,052	,019	2,970	2,757	,007

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Hasil Olahan SPSS 2023.

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,948 + 1,393X_1 + 1,835X_2 + 0,048 X_1.M + 0,052 X_2.M$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,948 menunjukkan bahwa jika varia belmotivasi kerja (x1), kerja tim (team work)(x2), interaksi motivasi kerja dengan pemanfaatan teknologi informasi (x1.M), dan interaksi kerja tim (team work) dengan pemanfaatan teknologi informasi (x2.M) mempunyai nilai konstan, maka akan menaikkan prestasi kerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,393 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap motivasi kerja maka akan membuat kecenderungan pada peningkatan prestasi kerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi kerja tim (team work) sebesar 1,835 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap kerja tim (team work) maka akan membuat kecenderungan pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

4) Koefisien regresi interaksi motivasi kerja dengan variabel moderating pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,048 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap motivasi kerja yang dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi, maka akan membuat kecenderungan pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

5) Koefisien regresi interaksi kerja tim (team work) dengan variabel moderating pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,052 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap kerja tim (team work) yang dimoderasi oleh pemanfaatan teknologi informasi, maka akan membuat kecenderungan pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Pertama, Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan dilakukan dengan uji t pada Tabel 2. Berdasarkan pada analisis regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,433 dengan tingkat signifikansi 1%. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Pembahasan Hipotesis Kedua, Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kerja tim (team-work) terhadap prestasi kerja Karyawan dilakukan dengan uji t (lihat Tabel V.10). Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel kerja tim (team work) team mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,435 dengan tingkat signifikansi 1%. Artinya apabila kerja team karyawan ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Pembahasan Hipotesis Ketiga, Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms. Berdasarkan hasil uji t setelah ada variabel pemoderasi yang telah disajikan dalam tabel 2 diketahui bahwa $X1 * M$ memiliki thitung sebesar 3,577 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,01$. Dengan demikian maka $H3$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi

memperkuat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja mereka. Pembahasan Hipotesis Keempat, Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh positif kerja tim (team work) terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Bening Big Tree Farms. Berdasarkan hasil uji t setelah ada variabel pemoderasi yang telah disajikan dalam tabel 2 diketahui bahwa $X^2 \cdot M$ memiliki thitung sebesar 2,757 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,01$. Dengan demikian maka H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memperkuat pengaruh kerja tim (team work) karyawan terhadap prestasi kerja mereka.

Simpulan

Berdasarkan pada analisis regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja semakin baik, maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Variabel kerja tim (team work) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya apabila kerja team karyawan ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pemanfaatan teknologi informasi memperkuat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja. Artinya dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana kerja, maka motivasi kerja semakin kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan PT. Bening Big Tree Farms di Sukoharjo. Pemanfaatan teknologi informasi memperkuat pengaruh kerja tim (team work) karyawan terhadap prestasi kerja. Artinya dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana kerja, maka kerja tim (team work).

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aminartha, D. S., & Akmal, M. (2021). Pengaruh Teamwork dan Profesionalitas individu terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online)*, 4(3), 343–350. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.xxx>

- Apriliani, N., Lumbanraja, P., & . S. (2022). The Effect of Work Commitment and Teamwork on Employee Performance at the Bukit Duabelas Jambi National Park was Moderated by the Leader's Support. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 504–521. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220842>
- Arumsari, R. A., Salim, F., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap Produktivitas Kerja dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 81–101.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Elder, Randal J., Beasley, Mark S, Arens, Alvin A, Jusuf, A. A. (2013). *Auditing Dan Jasa Assurance*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukapti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535.
- Hakim, L., & Mardianto, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparat Desa di Kantor Pemerintahan Desa Kencong Wilayah Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. *JURNAL SOSIAL : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 1–7. <https://doi.org/10.33319/sos.v20i1.26>
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. Al. (2015). Impact of Teamwork on Employees Performance. *Internatinal Journal of Accounting, Business and Management*, 4 (1)(April), 77–86.
- Nelly, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai DPRK Kabupaten Pidie Radhiana,. *Serambi Konstruktivis*, 4(3), 82–91.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Adhitama, Bandung.
- Sondang, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukardi, M., & Raharjo, T. (2020). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8), 41–44. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i8p106>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue Cetakan Kesbelas). Prananda Media Group, Jakarta. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6624>

- Suwanto dan Priansa. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). PT BPFE, Yogyakarta.
- Tanjung, H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Uhing Yantje, Abraham Samuel Kaengke, da B. T. M. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado*. 341.
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). “Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya.” *JIsEB*, 2(1), 46–53. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jiseb>