

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian empiris yang dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, penelitian menunjukkan bahwasanya pemanfaatan teknologi informasi memiliki signifikansi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi. Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang ditetapkan ( $\text{Sig} < 0,05$ ), sehingga secara statistik dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa teknologi informasi tidak lagi sekadar berfungsi sebagai alat pendukung operasional, melainkan telah menjadi determinan utama dalam meningkatkan efisiensi kerja, ketepatan pengolahan data, serta kecepatan penyelesaian tugas dalam lingkungan organisasi publik. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia dengan arah koefisien yang bersifat negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan penggunaan teknologi informasi berimplikasi pada penurunan tingkat keterbatasan sumber daya manusia yang dirasakan oleh organisasi. Secara konseptual, kondisi ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berfungsi sebagai mekanisme substitusi kapasitas kerja, di mana keterbatasan jumlah maupun kompetensi pegawai dapat diimbangi melalui sistem kerja yang lebih terotomatisasi dan terintegrasi. Dengan demikian, teknologi berperan sebagai instrumen strategis dalam mengurangi beban kerja manual serta

meningkatkan efektivitas distribusi pekerjaan. Di sisi lain, variabel kinerja pegawai juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja individu memiliki kontribusi langsung dalam mereduksi dampak keterbatasan sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta menjaga stabilitas output organisasi meskipun dalam kondisi keterbatasan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia ( $Sig < 0,05$ ). Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang bersifat sinergis antara kedua variabel independen dalam memengaruhi kondisi organisasi. Namun demikian, nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,485 mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi keterbatasan sumber daya manusia berada pada tingkat moderat. Artinya, sebesar 48,5% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor motivasional yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat ditegaskan bahwa efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh integrasi antara sistem teknologi dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Teknologi

tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa didukung oleh kompetensi pengguna yang memadai, sehingga pendekatan yang menggabungkan aspek teknologi dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan temuan empiris dan interpretasi hasil penelitian, disarankan agar Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan teknologi informasi, dengan tidak hanya berfokus pada aspek pengadaan sistem, tetapi juga pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai pengguna utama. Mengingat hasil uji statistik menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta berkontribusi dalam mengurangi keterbatasan sumber daya manusia, maka pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan menjadi suatu keharusan. Pelatihan tersebut perlu dirancang secara adaptif agar mampu meningkatkan literasi digital serta kemampuan teknis pegawai dalam memanfaatkan teknologi secara optimal. Selain itu, optimalisasi teknologi informasi perlu diarahkan pada transformasi proses kerja yang lebih efisien melalui digitalisasi layanan dan otomatisasi tugas-tugas administratif yang bersifat rutin. Namun demikian, implementasi strategi tersebut harus didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai, baik dari segi perangkat keras, perangkat lunak, maupun stabilitas jaringan, agar tidak menjadi kendala dalam operasionalisasi sistem. Tanpa dukungan infrastruktur yang optimal, pemanfaatan teknologi informasi tidak akan

memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, peningkatan kinerja pegawai sebagai variabel yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia perlu diperkuat melalui sistem manajemen kinerja yang lebih terstruktur. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja berbasis indikator yang jelas, pemberian insentif yang proporsional, serta penguatan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi. Dengan demikian, pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja secara produktif, tetapi juga mampu berinovasi dalam memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari proses kerja.

Dari perspektif akademik, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal cakupan variabel yang digunakan, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi yang belum sepenuhnya tinggi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan daya jelaskan model penelitian. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih kompleks juga perlu dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan demikian, implementasi hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi di sektor publik.