

**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai
dengan Keterbatasan Sumber Daya Manusia di Badan Pertanahan Nasional
(BPN) Kabupaten Bekasi Tahun 2023**

Muhammad Avila Putra Herdian, Lusia Astrika

Email: muhammadavila06@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, Tembalang, Semarang, Kode Pos 50139

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 74654505

Laman: <https://fisip.undip.ac.id/id/> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di tengah keterbatasan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, teknik non-random sampling terhadap 60 responden, serta pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berpengaruh negatif terhadap keterbatasan sumber daya manusia, yang berarti semakin optimal penggunaan teknologi maka keterbatasan SDM dapat diminimalkan. Selain itu, kinerja pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap keterbatasan SDM. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari variabel penelitian. Kesimpulannya, integrasi teknologi informasi dan peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mengatasi keterbatasan SDM, sehingga disarankan adanya pelatihan berkelanjutan dan penguatan infrastruktur teknologi.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai, Keterbatasan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of utilizing information technology in improving employee performance amidst limited human resources in government agencies. The purpose of this study is to analyze the effect of information technology utilization on employee performance with limited human resources as a moderating variable at the National Land Agency (BPN) of Bekasi Regency. The study used a quantitative approach with a survey method, a non-random sampling technique for 60 respondents, and data collection through a Likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS 25. The results showed that the utilization of information technology has a positive and significant effect on employee performance, and a negative effect on limited human resources, which means that the more optimal the use of technology, the more limited human resources can be minimized. In addition, employee performance also has a significant effect on limited human resources. The coefficient of determination value shows a fairly strong contribution from the research variables. In conclusion, the integration of information technology and improving employee performance are key factors in overcoming limited human resources, so it is recommended that continuous training and strengthening of technological infrastructure.

Keywords: Information Technology, Employee Performance, Human Resource Limitations

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Teknologi informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi pelayanan publik. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan pengolahan data yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat (Sutabri, 2014). Dalam konteks organisasi publik, optimalisasi teknologi informasi menjadi kebutuhan mendesak untuk menjawab tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang semakin cepat dan berkualitas. Namun demikian, implementasi teknologi informasi tidak selalu berjalan optimal. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM), baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Keterbatasan ini dapat menghambat pemanfaatan teknologi secara maksimal, terutama ketika

pegawai belum memiliki keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan sistem digital. Selain itu, masih adanya ketergantungan pada sistem manual di beberapa instansi menunjukkan bahwa proses transformasi digital belum sepenuhnya berhasil. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik (Rahayu, 2020).

Permasalahan tersebut juga terlihat pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi sebagai instansi yang memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi pertanahan. Tingginya tuntutan pelayanan, seperti pengurusan sertifikasi tanah dan penyelesaian sengketa, tidak selalu diimbangi dengan kesiapan Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan teknologi yang optimal. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi informasi, sehingga proses kerja menjadi kurang efisien dan cenderung lambat. Di sisi lain, keterbatasan jumlah pegawai turut memperberat beban kerja, yang pada akhirnya

berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor Sumber Daya Manusia, keterbatasan infrastruktur teknologi juga menjadi tantangan dalam implementasi sistem informasi. Perangkat keras yang belum memadai, sistem yang belum terintegrasi, serta akses jaringan yang terbatas dapat menghambat optimalisasi penggunaan teknologi. Padahal, secara konseptual, teknologi informasi memiliki potensi besar untuk mengurangi beban kerja manual, meningkatkan akurasi data, serta mempercepat proses pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif dalam kondisi keterbatasan Sumber Daya Manusia. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Wilkinson et al., 2000). Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kesiapan Sumber Daya Manusia dan dukungan organisasi. Tanpa adanya pelatihan yang memadai dan pengembangan

kompetensi, teknologi informasi tidak akan memberikan dampak yang optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi teknologi informasi dengan realitas implementasinya di lapangan, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi? Rumusan masalah ini penting untuk mengidentifikasi sejauh mana teknologi informasi dapat berperan sebagai solusi dalam mengatasi keterbatasan SDM, serta bagaimana interaksi antara kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan keterbatasan SDM sebagai variabel moderasi. Secara spesifik, penelitian ini berupaya menguji hubungan

antara penggunaan teknologi, tingkat kinerja pegawai, serta kondisi keterbatasan SDM dalam konteks organisasi publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antar variabel, tetapi juga menyoroti peran kondisi organisasi dalam memengaruhi efektivitas teknologi informasi.

Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada upaya mengisi kesenjangan (research gap) dalam kajian administrasi publik, khususnya terkait integrasi teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah. Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, kajian yang secara khusus menempatkan keterbatasan Sumber Daya Manusia sebagai variabel moderasi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika pemanfaatan teknologi informasi dalam kondisi keterbatasan sumber daya. Selain kontribusi teoritis, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan organisasi publik. Hasil

penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kapasitas SDM, pengembangan pelatihan teknologi, serta penguatan infrastruktur sistem informasi. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Kerangka Pemikir Teori

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi yang menempatkan teknologi sebagai sistem yang mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pengolahan informasi dalam organisasi. Teknologi informasi berfungsi dalam memproses, menyimpan, dan menyajikan data secara akurat dan tepat waktu guna mendukung pengambilan keputusan (Sutabri, 2014). Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi meliputi ketersediaan infrastruktur, kualitas sistem, serta kemampuan pengguna. Strategi yang diperlukan

untuk optimalisasi teknologi mencakup pengembangan sistem yang terintegrasi, peningkatan aksesibilitas, serta penyediaan pelatihan bagi pengguna. Namun, tantangan utama dalam penerapannya adalah keterbatasan infrastruktur, rendahnya literasi digital pegawai, serta resistensi terhadap perubahan sistem kerja dari manual ke digital.

Kinerja Pegawai

Teori kinerja pegawai menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2009). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan organisasi, serta dukungan teknologi. Dalam konteks ini, teknologi informasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Strategi peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi, pemberian pelatihan berkelanjutan, serta optimalisasi

penggunaan teknologi dalam proses kerja. Tantangan yang dihadapi meliputi ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan teknologi, serta kurangnya adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital.

Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Teori sumber daya manusia menekankan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset utama organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Sumber daya manusia mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas organisasi (Rahayu, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia antara lain tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta jumlah tenaga kerja yang tersedia. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi peningkatan kapasitas melalui pelatihan, rekrutmen yang sesuai kebutuhan, serta pengembangan kompetensi berbasis teknologi. Namun, tantangan yang sering muncul adalah keterbatasan jumlah

tenaga kerja, rendahnya kompetensi teknologi, serta beban kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, keterbatasan sumber daya manusia diposisikan sebagai faktor moderasi yang memengaruhi hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai. Artinya, efektivitas teknologi informasi sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menggunakannya. Jika Sumber Daya Manusia memiliki kompetensi yang memadai, maka teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Sebaliknya, keterbatasan Sumber Daya Manusia menjadi tantangan yang dapat menghambat optimalisasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan strategi integratif yang menggabungkan penguatan teknologi informasi dengan pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan

menguji hubungan serta pengaruh antar variabel secara empiris. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Metode yang digunakan adalah metode survei, di mana data dikumpulkan secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner terstruktur.

Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai, dan keterbatasan sumber daya manusia. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi tahun 2023. Responden dipilih menggunakan teknik non-random sampling dengan jumlah 60 orang. Kriteria pemilihan responden adalah pegawai yang terlibat langsung dalam penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari. Asumsi yang digunakan adalah bahwa responden memiliki pemahaman dasar mengenai sistem teknologi yang

digunakan, sehingga mampu memberikan jawaban yang relevan dan akurat.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian, sehingga mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan terkait penggunaan teknologi informasi, kinerja pegawai, dan keterbatasan sumber daya manusia.

Asumsi-Asumsi

1. Asumsi Pengetahuan Peneliti terhadap Struktur Organisasi dan Populasi

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa peneliti memiliki pemahaman yang memadai terhadap struktur organisasi, tugas, serta peran masing-masing pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi. Pemahaman tersebut menjadi landasan penting

dalam menentukan kriteria inklusi dan eksklusi responden secara tepat dan terarah. Dalam konteks ini, peneliti tidak memilih responden secara acak, melainkan berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti keterlibatan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi, misalnya staf administrasi digital, operator sistem informasi pertanahan, maupun pegawai yang terlibat dalam pemetaan berbasis GIS.

Dengan adanya pemahaman yang komprehensif terhadap organisasi, peneliti dapat memastikan bahwa responden yang dipilih benar-benar relevan dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pemanfaatan teknologi informasi dalam kondisi keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, transparansi dalam penetapan kriteria pemilihan responden juga menjadi aspek penting dalam menjaga kredibilitas penelitian. Penjelasan yang terbuka mengenai dasar pemilihan sampel memungkinkan penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sekaligus meminimalisasi potensi bias subjektivitas dalam proses pemilihan responden.

2. Asumsi Keberagaman Peran dalam Populasi (Heterogenitas)

Penelitian ini juga mengasumsikan bahwa populasi pegawai di BPN Kabupaten Bekasi bersifat heterogen, baik dari segi fungsi, tugas, maupun tingkat keterlibatan dalam penggunaan teknologi informasi. Pegawai tidak hanya berasal dari satu bidang, melainkan tersebar dalam berbagai divisi seperti administrasi, pelayanan publik, pemetaan, serta teknis lapangan. Setiap divisi memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, sehingga tingkat pemanfaatan teknologi informasi dan dampaknya terhadap kinerja juga bervariasi.

Berdasarkan asumsi tersebut, penggunaan teknik purposive sampling menjadi relevan karena memungkinkan peneliti memilih responden yang mewakili berbagai fungsi organisasi. Dengan memastikan keterwakilan dari masing-masing divisi, penelitian ini mampu menangkap variasi pengalaman dan persepsi pegawai secara lebih komprehensif. Hal ini penting untuk memberikan gambaran

yang lebih utuh mengenai bagaimana teknologi informasi dimanfaatkan dalam berbagai konteks pekerjaan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja di tengah keterbatasan sumber daya manusia.

3. Asumsi Kedalaman Data (Richness of Data)

Berbeda dengan pendekatan sampling probabilistik yang menekankan pada jumlah sampel, penelitian ini mengasumsikan bahwa kualitas dan kedalaman data lebih penting daripada kuantitas responden. Melalui teknik purposive sampling, peneliti memilih responden yang dianggap memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan yang cukup dalam penggunaan teknologi informasi, sehingga mampu memberikan jawaban yang mendalam, detail, dan relevan.

Asumsi ini didasarkan pada prinsip bahwa data yang kaya (rich data) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Dengan demikian, meskipun jumlah sampel relatif terbatas, informasi yang diperoleh tetap memiliki nilai analisis

yang tinggi. Konsep ini juga sejalan dengan gagasan data saturation, yaitu kondisi ketika penambahan responden tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan. Oleh karena itu, fokus penelitian ini tidak hanya pada jumlah responden, tetapi pada kualitas informasi yang dihasilkan dari responden yang dipilih secara selektif.

4. Asumsi Keterbatasan Generalisasi

Penggunaan teknik purposive sampling dalam penelitian ini membawa konsekuensi terhadap keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian. Penelitian ini mengasumsikan bahwa temuan yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh populasi pegawai BPN Kabupaten Bekasi, apalagi ke instansi lain dengan karakteristik yang berbeda. Hasil penelitian lebih bersifat kontekstual dan hanya berlaku pada kondisi organisasi yang memiliki kesamaan struktur, budaya kerja, dan tingkat pemanfaatan teknologi informasi.

Kesadaran terhadap keterbatasan ini justru menjadi bagian penting dalam menjaga integritas ilmiah penelitian. Dengan mengakui bahwa generalisasi bersifat terbatas, peneliti menunjukkan sikap objektif dan tidak berlebihan dalam menarik kesimpulan. Oleh karena itu, apabila penelitian di masa mendatang bertujuan untuk menghasilkan generalisasi yang lebih luas, maka diperlukan penggunaan teknik sampling probabilistik dengan cakupan responden yang lebih besar dan representatif.

5. Asumsi Mitigasi Bias Seleksi

Teknik purposive sampling memiliki potensi menimbulkan bias seleksi karena pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan subjektif peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini mengasumsikan bahwa langkah-langkah mitigasi telah dilakukan untuk meminimalisasi risiko tersebut. Pertama, peneliti menetapkan dan menjelaskan kriteria pemilihan responden secara terbuka, sehingga proses seleksi dapat dipahami dan dievaluasi secara ilmiah. Kedua, responden dipilih dari

berbagai divisi untuk memastikan adanya variasi perspektif (multiple entry points), sehingga data yang diperoleh tidak bersifat sempit atau bias pada satu kelompok tertentu. Ketiga, karakteristik sampel dilaporkan secara lengkap dan sistematis untuk meningkatkan transparansi penelitian.

Dengan penerapan strategi mitigasi tersebut, penelitian ini tetap memiliki tingkat kredibilitas yang baik meskipun menggunakan metode non-random sampling. Pendekatan ini juga sejalan dengan praktik metodologi penelitian yang menekankan pentingnya keterbukaan dan akuntabilitas dalam proses pemilihan responden untuk menjaga validitas dan keabsahan temuan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ialah data kuantitatif. Data berupa angka yang di peroleh melalui pengumpulan data menggunakan instrument penelitian yang kemudian dianalisis menggunakan uji statistic sebagai alat ukur dalam pengujian.

1. Data Primer Sumber data yang di dapatkan secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuisisioner yang berfungsi sebagai instrument pengumpulan data dan dikembangkan secara lengkap dan sistematis terkait penjelasan yang diperlukan dari kinerja pegawai.

2. Kuisisioner Mengumpulkan data dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang memiliki tujuan guna mendapatkan jawaban responden dalam pengumpulan data sebagai kelengkapan data. Kuisisioner ditujukan kepada 60 responden yang merupakan pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang di gunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok mengenai kejadian atau fenomena sosial. Oleh karena itu dengan menggunakan skala likert variabel dalam penelitian diuraikan dalam seperangkat

pertanyaan yang berasal dari indikator variabel penelitian. Skala likert dikenalkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 seorang psikolog sosial Amerika mengembangkan skala likert 5 poin yang memungkinkan orang untuk menanggapi pertanyaan guna mengukur kepribadian dan sikap. Skala likert 5 poin terdiri atas pilihan dengan rentang 1-5 yang tingkatannya sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RG)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, serta melihat peran keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Selain itu, dilakukan uji

asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis Statistik Dekskriptif

Analisis statistik dekstriptif merupakan bagian dari statstika yang mempelajari alat ataupun prosedur yang digunakan dalam menggambarkan ataupun mendeksripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang generalisasi. Analisis dekriptif bisa menjadi Langkah awal sebelum di laksanakan analisis yang lain karena analisis dekriptif dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data. Menurut (Maswar, 2017) analisis deksriptif akan sangat membantu dalam mengatur, Menyusun, dan menyajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas ialah uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu

alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Menurut (Arikunto, 2016) Dilakukannya pengujian ini merupakan tolak ukur yang dapat menjelaskan kevalidan derajat instrumen 55 penelitian. Uji validitas di peroleh melalui cara mengkorelasi setiap skor suatu indikator dengan total skor indikator variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing - masing item pertanyaan valid atau tidak valid di tetapkan dengan kriteria statistik secara berikut:

A. Jika skor akhir r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid

B. Jika skor akhir hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur jawaban dari kuisisioner yang memiliki kesamaan ataupun konsisten apabila di lakukan dua kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur hasi uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan uji statistic Cronbach's Alpha. Menurut (Suharsimi Arikunto, 2010) Cronch's Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen

yang skornya berjumlah 1 atau 0 yang dilakukan dengan cara berikut:

A. Jika skor reliabilitas suatu variabel (Alpha Cronbanch) $>$ 0,7 maka bisa dinilai reliabel

B. Jika skor reliabilitas suatu variabel (Alpha Cronbanch) $<$ 0,7 maka bisa dinilai tidak reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Kelayakan Model dan Gambaran Umum Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh gambaran bahwa model penelitian yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang baik dalam menjelaskan fenomena keterbatasan sumber daya manusia di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Bekasi. Kelayakan model ini ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,485. Artinya, sebesar 48,5% variasi dalam variabel keterbatasan sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variabel pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai secara simultan, sedangkan sisanya sebesar

51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,696	0,485	0,467	2,134

Sumber: Olah Data SPSS 25

Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori cukup kuat. Dalam konteks penelitian sosial, nilai koefisien determinasi sebesar 0,485 dapat dikategorikan moderat hingga kuat, mengingat kompleksitas variabel yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keterbatasan sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan mendukung pengujian hipotesis yang diajukan. Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai merupakan dua variabel penting yang berkontribusi dalam menjelaskan dinamika keterbatasan sumber daya manusia dalam organisasi publik. Hal ini sejalan dengan pandangan dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh bagaimana teknologi dan kualitas kinerja individu dikelola secara optimal.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterbatasan SDM

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia dengan arah hubungan negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai

koefisien regresi sebesar -0,485 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Variabel	B	Beta	t	Sig
Konstanta	35,420	-	11,352	0,000
Pemanfaatan TI (X)	-0,485	-0,412	-4,217	0,000
Kinerja Pegawai (Y)	-0,275	-0,245	-2,500	0,015

Sumber: Olah Data SPSS 25

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Z = 35,420 - 0,485X - 0,275Y$$

Koefisien negatif pada variabel pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin rendah tingkat keterbatasan sumber daya manusia yang dirasakan dalam organisasi. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa teknologi informasi memiliki peran strategis dalam mengurangi beban kerja yang

sebelumnya bergantung pada tenaga manusia.

Dari perspektif analisis, teknologi informasi berfungsi sebagai mekanisme substitusi tenaga kerja, di mana pekerjaan manual yang sebelumnya membutuhkan banyak tenaga kerja dapat digantikan atau dipermudah melalui sistem digital dan otomatisasi. Hal ini memungkinkan organisasi tetap berjalan secara efektif meskipun menghadapi keterbatasan jumlah maupun kompetensi pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori efisiensi organisasi yang menyatakan bahwa penerapan teknologi dapat meningkatkan produktivitas melalui pengurangan waktu kerja, peningkatan akurasi data, serta percepatan proses pengambilan keputusan. Selain itu, dalam konsep teknologi informasi modern, sistem digital tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai enabler yang mampu mentransformasi proses kerja secara menyeluruh.

Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Studi yang dilakukan oleh berbagai peneliti di

bidang administrasi publik menunjukkan bahwa implementasi teknologi informasi dalam organisasi pemerintahan mampu meningkatkan efisiensi pelayanan publik serta mengurangi ketergantungan terhadap sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa digitalisasi merupakan solusi strategis dalam menghadapi keterbatasan sumber daya manusia. Dari sudut pandang peneliti, temuan ini memiliki makna penting bahwa organisasi publik seperti BPN tidak lagi dapat bergantung pada pendekatan konvensional berbasis tenaga kerja semata, melainkan harus mengintegrasikan teknologi sebagai bagian utama dalam sistem kerja. Teknologi informasi bukan sekadar pelengkap, tetapi telah menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Keterbatasan SDM

Selain pemanfaatan teknologi informasi, variabel kinerja pegawai juga menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,275$ dengan signifikansi $0,015$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai berkontribusi dalam menurunkan tingkat keterbatasan sumber daya manusia.

Secara analitis, hubungan ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengatasi keterbatasan yang ada. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan, mampu memanfaatkan teknologi secara optimal, serta dapat mengelola beban kerja secara efisien. Dalam konteks teori kinerja, hasil ini sejalan dengan konsep bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang baik akan mampu menghasilkan output yang maksimal meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas. Selain itu, temuan ini juga relevan dengan teori human capital yang menekankan bahwa kualitas individu merupakan aset

utama dalam organisasi. Investasi pada peningkatan kompetensi pegawai, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang konsisten, di mana kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, terutama dalam kondisi keterbatasan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya membutuhkan jumlah pegawai yang cukup, tetapi juga kualitas kinerja yang tinggi. Dari perspektif peneliti, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan strategi penting dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia. Organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

Sinergi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi

informasi dan kinerja pegawai secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterbatasan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang bersifat sinergis antara kedua variabel tersebut. Secara konseptual, hubungan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *socio-technical system*, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara sistem teknologi dan sistem sosial dalam organisasi. Teknologi yang canggih tidak akan memberikan manfaat maksimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Sebaliknya, sumber daya manusia yang berkualitas juga membutuhkan dukungan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kinerja pegawai, dengan sumbangan efektif sebesar 30,4%, sedangkan kinerja pegawai sebesar 18,1%. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi merupakan faktor utama dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, sementara kinerja pegawai

berperan sebagai faktor pendukung. Temuan ini memiliki implikasi penting bahwa strategi organisasi harus mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Pendekatan yang hanya berfokus pada peningkatan jumlah pegawai tanpa didukung teknologi akan kurang efektif. Demikian pula, investasi teknologi tanpa peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga tidak akan memberikan hasil optimal.

Implikasi Teoretis dan Makna Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia. Temuan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh dominan dalam mengatasi keterbatasan SDM memperkuat teori bahwa digitalisasi merupakan kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi modern. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan pentingnya integrasi antara aspek teknologi dan manusia dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan perkembangan paradigma

manajemen modern yang tidak lagi memisahkan antara sistem teknologi dan sumber daya manusia, melainkan melihat keduanya sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi. Dari sudut pandang praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa organisasi publik perlu mengadopsi strategi berbasis teknologi yang didukung oleh pengembangan kompetensi pegawai. Pendekatan ini akan memungkinkan organisasi untuk tetap produktif dan efektif meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya manusia.

Limitasi Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif yang mengkaji hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai dengan keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi, penting untuk menempatkan hasil penelitian dalam kerangka keterbatasan yang melekat pada desain, metode, serta konteks empiris penelitian. Keterbatasan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan kompleksitas fenomena organisasi yang pada dasarnya tidak dapat

direpresentasikan secara sepenuhnya melalui pendekatan statistik. Oleh karena itu, temuan penelitian ini perlu dipahami sebagai representasi parsial yang bersifat kontekstual, bukan sebagai generalisasi yang berlaku secara universal.

Dari aspek metodologis, penggunaan teknik *non-probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 60 orang menjadi salah satu batasan utama dalam penelitian ini. Teknik tersebut membatasi kemampuan penelitian dalam menghasilkan inferensi eksternal yang kuat, mengingat karakteristik sampel tidak sepenuhnya mencerminkan populasi secara menyeluruh. Variasi latar belakang responden, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi, berpotensi memengaruhi pola respons terhadap instrumen penelitian. Dengan demikian, meskipun instrumen telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, hasil yang diperoleh tetap berada dalam lingkup representasi terbatas sehingga memerlukan kehati-hatian dalam proses generalisasi.

Dari sisi konseptual, model penelitian yang digunakan menunjukkan adanya penyederhanaan terhadap kompleksitas determinan kinerja pegawai. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pemanfaatan teknologi informasi, kinerja pegawai, dan keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi, sehingga belum mencakup faktor lain yang secara teoritis berpengaruh signifikan. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja dipahami sebagai hasil interaksi berbagai variabel yang meliputi aspek individu, organisasi, dan lingkungan. Tidak dimasukkannya variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan mengindikasikan bahwa model yang digunakan belum sepenuhnya menangkap kompleksitas faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini membuka kemungkinan adanya variabel laten yang tidak terobservasi namun berkontribusi terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

Keterbatasan berikutnya berkaitan dengan kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas data, yang tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dan moderasi dalam menjelaskan kinerja pegawai masih berada dalam batas tertentu, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi hubungan yang diteliti. Dalam perspektif sistem terbuka, organisasi dipandang sebagai entitas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kebijakan, dinamika lingkungan sosial, serta perkembangan teknologi. Oleh karena itu, hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini tidak dapat dipahami sebagai hubungan kausal yang absolut, melainkan sebagai hubungan yang bersifat kontekstual dan terbuka terhadap pengaruh variabel lain.

Dari aspek teknik pengumpulan data, penggunaan kuesioner berbasis self-report dengan skala Likert juga menjadi sumber keterbatasan. Data yang dihasilkan sangat bergantung pada persepsi

subjektif responden, yang dalam praktiknya dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis maupun sosial. Adanya kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap sesuai dengan norma organisasi berpotensi menimbulkan bias sosial. Kondisi ini dapat menyebabkan adanya kesenjangan antara data yang diperoleh dengan kondisi empiris yang sebenarnya. Dengan demikian, hasil penelitian lebih merefleksikan persepsi responden dibandingkan kondisi objektif di lapangan. Selain itu, konteks empiris organisasi turut menjadi faktor pembatas dalam penelitian ini. Variasi tingkat kompetensi pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi belum merata. Dalam kerangka teori adopsi teknologi, kondisi ini mencerminkan perbedaan tingkat kesiapan dan penerimaan pengguna terhadap teknologi. Oleh karena itu, pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari faktor kesiapan individu, sehingga hubungan yang ditemukan bersifat

kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi yang diteliti.

Dari dimensi temporal, penggunaan desain penelitian cross-sectional membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap dinamika perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Pemanfaatan teknologi informasi dan peningkatan kinerja pegawai merupakan proses yang berkembang secara bertahap melalui adaptasi dan pembelajaran. Dengan hanya menggunakan data pada satu periode tertentu, penelitian ini belum mampu menjelaskan hubungan kausal dalam jangka panjang maupun perubahan yang mungkin terjadi seiring dengan peningkatan maturitas penggunaan teknologi dalam organisasi. Keterbatasan lain yang perlu diperhatikan adalah aspek infrastruktur teknologi informasi yang belum sepenuhnya mendukung optimalisasi kinerja pegawai. Ketersediaan perangkat keras, perangkat lunak, serta jaringan yang belum merata dapat memengaruhi efektivitas pemanfaatan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak dapat

dipandang sebagai faktor tunggal yang secara langsung menentukan kinerja, melainkan sebagai bagian dari sistem yang dipengaruhi oleh kesiapan organisasi secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, penelitian ini telah mampu memberikan dukungan empiris terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu adanya pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan keterbatasan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi. Namun demikian, hasil tersebut perlu dipahami dalam batasan metodologis, konseptual, dan kontekstual yang telah diuraikan. Oleh karena itu, interpretasi terhadap temuan penelitian harus dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada.

Sebagai implikasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik sampling yang lebih representatif guna meningkatkan validitas eksternal, memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang

relevan, serta mengadopsi pendekatan longitudinal untuk memahami dinamika hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) juga dapat menjadi alternatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif.

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 ($Sig < 0,05$), 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 ($\text{Sig} < 0,05$). Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang bersifat sinergis antara kedua variabel independen dalam memengaruhi kondisi organisasi. Namun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) 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.

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.

Daftar Pustaka

- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik*, 8(2), 290-305.
- Andini, A. I. X., & Azzahra, T. (2023). Keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam Proses Produksi di PT PAL Indonesia: Tantangan dan Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 549-556.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan teknik sampling berdasarkan perhitungan efisiensi relatif. *Jurnal Statistika Universitas Muhammadiyah Semarang*, 6(2).
- Adha, F., Subowo, A., & Astuti, R. S. (2024). Analisis Kinerja Kantor ATR/BPN Dalam Pembuatan Sertifikasi

- Pertanahan di Kota Bekasi. *Journal of Public Policy and Management Review*, 13(4), 29-39.
- Anggraini, E. S., Adana, F. T. N., Azahra, V. A., Aqilah, J., & Putri, M. A. (2023). Problematika Manajemen Lembaga Paud Dalam Keterbatasan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 8(1), 69-78.
- Budiarsa, F., Rifai, M., & Aditya, I. (2022). Implementasi Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) Sebagai Upaya Percepatan Pendaftaran Tanah Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 485-498.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. *Elektro dan Informatika*, 2(3), 223-234.
- Eryana, E. (2018). Keterbatasan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 89-95.
- Fadlurahman, F. G., & Fitria, I. J. (2024). ANALISIS KETERBATASAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA RUMAH BUMBU BANDUNG. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(7).
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif. Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- De Putra, R., & Leliyanah, L. (2023). Analisa Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Mitratama Sejati Jakarta. *Jurnal Teknik Mesin, Industri,*

- Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40-59.
- Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- Rahardjo, M. (2012). Mengukur kualitas penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40-59.
- Lestari, D. S., & Suratman, H. S. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada PT. Cahya Artha Mandiri) (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Lismawati, L. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank-Bank Di Kota Bengkulu). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 8(2).
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38-51.
- Nurdiana, A. S. (2016). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi oleh Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Hanata Widya*, 5(2).
- Purnomo, E., & Retnawati, B. B. (2023). Analisis Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi sebagai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan pada KPRI NBB XYZ Semarang. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 266-280.
- Suhartini, E., & Nurariansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management*

- (SSBM), 2(2). Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi informasi terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2).
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Aulia, S. S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wijayanti, W. S., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. Warsita, B. W. B. (2011). Landasan teori dan teknologi informasi dalam pengembangan teknologi pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 84-96.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2485.
- Yusman, G., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 385-389.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126.

