



Efektivitas Penggunaan Aplikasi Srikandi dan Kualitas SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia

Dwitya Nur Rahmawati, Hendri Winata, Abi Sopyan Febrianto

Universitas Pendidikan Indonesia

*Correspondence: E-mail: dwityanurr@upi.edu

ABSTRACT

Various impacts of current globalization require organizations to continue to develop in accordance with predetermined goals and policies. Problems that still often arise in an agency are the inadequate employee performance, the inadequate use of technology, and the low quality of human resources. In its development, the agency has improved employee performance through several strategies and programs that support the implementation of work. This analysis aims to determine employee views on the SRIKANDI application, the influence of human resource quality and employee performance level assessments at ANRI. This study uses a quantitative method by collecting data through distributing questionnaires to 93 ANRI employees and the data is analyzed using descriptive and inferential data. Based on the results of this study, the SRIKANDI Application is in the fairly effective category, the quality of human resources and employee performance are in the moderate category. The results of hypothesis testing indicate the influence of the SRKANDI Application and the quality of human resources on employee performance. And when viewed from the value of the influence of the SRIKANDI Application and the quality of human resources, it has a fairly strong influence on employee performance.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 10 Oct 2024

First Revised 25 Oct 2024

Accepted 15 Nov

First Available online 1 December 2024

Publication Date 1 December 2024

Keyword:

ANRI, Employee Performance, Human Resource Quality, SRIKANDI Application.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi perlu mengembangkan strategi dan kebijakan yang sejalan dengan perubahan. Menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar sangat bergantung pada kinerja individu. Kinerja individu yang baik akan mendukung keberhasilan tujuan organisasi dan bisa dicapai melalui pemenuhan kewajiban yang sebanding dengan tanggung jawab yang dibagikan (Mangkunegara, 2009). Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan eksistensinya diawali dengan upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi yang maksimal. Dengan kata lain, kinerja individu berjalan dengan baik jika mengikuti aturan dan prosedur manajemen organisasi. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, suatu organisasi hendaknya menggunakan teknologi yang inovatif serta mengembangkan model bisnis yang sesuai dengan arah transformasi digital (Banjarnahor dalam Khoerunisa et al., 2023). Hal ini karena globalisasi seringkali dikaitkan dengan adanya perkembangan teknologi (Hardiyanti et al., 2023). Penggunaan teknologi dalam mempermudah pekerjaan kantor saat ini tidak hanya diterapkan oleh perusahaan di bidang manufaktur semata, melainkan diterapkan pula oleh perusahaan penyedia jasa transportasi (Febrianto & Nurwaqiah, 2023), bahkan instansi pemerintah (Sobandi et al., 2023).

Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) bertanggung jawab untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, dan menyediakan akses arsip nasional untuk melindungi integritas dan keaslian dokumen nasional yang penting. Berdasarkan hasil kinerja staff ANRI yang dievaluasi melalui survei pra-penelitian, terbagi menjadi beberapa kriteria kelompok yang sesuai dengan tingkat pekerjaan. Skor antara 91-100 menunjukkan pekerjaan luar biasa yang memenuhi semua standar. Skor antara 76-90 menunjukkan pekerjaan yang bisa diterima bahkan dengan sedikit kesalahan. Skor 61-75, dengan tiga atau empat kesalahan kecil tetapi tidak ada masalah signifikan, harus diperbaiki. Sedangkan Skor 51-60 tidak cukup, tidak memenuhi ketentuan teknis dan format dan sangat harus diperbaiki.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja ANRI

No	Unit Kerja	Penilaian Kinerja (%)			Target sasaran kinerja (%)
		2020	2021	2022	
1	Sekretariat Utama	83,23	84,92	85,67	
2	Kedeputian Bidang Pembinaan Kearsipan	82,22	83,29	83,58	
3	Kedeputian Bidang Konservasi Arsip	82,34	83,01	82,39	
4	Kedeputian Bidang Informasi dan Pengembangan Sistem Kearsipan	83,01	82,93	84,35	100%
5	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kearsipan	85,04	83,23	82,87	
6	Pusat Jasa Kearsipan	85,78	86,02	86,28	
7	Pusat Akreditasi Kearsipan	85,60	85,80	86,03	

8	Pusat Studi Arsip Statis Kepresidenan	86,09	86,20	85,37
9	Inspektorat	84,35	85,01	86,66
Rata-Rata		84,18	84,49	84,80

Sumber : Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)

Tabel 1 menunjukkan jika skor penilaian kinerja pegawai masing-masing unit digolongkan dalam kategori baik namun tidak memenuhi tujuan 100%. Ini menunjukkan jika tujuan kinerja pegawai belum terpenuhi dengan kemampuan terbaik pada setiap tahun. Dengan peringkat berkisar antara 76 - 90, hasil yang ditunjukkan berasal dari proses layanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia perlu dilakukan penyesuaian baik dari pimpinan maupun para pegawai.

Perilaku kinerja pegawai tetap harus disikapi oleh organisasi, hal ini terlihat dalam tingkat kedisiplinan, keaktifan, ketepatan prestasi kerja, dan kehadiran pegawai. Hal tersebut pun menjadi hal yang biasa seperti ketidakhadiran pegawai tanpa pemberitahuan, pergi saat jam kerja, dan keterlambatan, serta penyelesaian pekerjaan yang terhambat karena tidak sebanding dengan standar juga prosedur yang sudah ditentukan. Maka dari itu para pemimpin mempunyai tanggung jawab penting dalam mengawasi pegawai.

Menurut Bukhori dan Laksmi, (2019), meningkatkan kinerja pegawai membutuhkan pengembangan keterampilan serta pengembangan individu melalui program pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada organisasi dengan memberikan peluang meningkatkan inovasi, kreativitas, dan perubahan sikap agar bisa menciptakan suasana kerja yang sesuai pada tujuan (Wau, 2022). Ali dan Alimuddin (2021) menerangkan jika untuk mencapai kinerja yang optimal perlu merencanakan strategi yang menggabungkan pengembangan individu, perencanaan strategis, dan budaya kerja yang positif. Dengan demikian sebagai organisasi pemerintah, ANRI perlu memprioritaskan kualitas sumber daya pegawainya.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 mengenai kearsipan, memastikan ketersediaan arsip yang otentik dan bisa diandalkan membutuhkan pengorganisasian arsip sesuai dengan prinsip, norma, standar, dan proses. Faktor penilaian termasuk kelengkapan data, presisi hukum, dan keamanan pemeliharaan data diperlukan untuk mendapatkan hasil yang sukses dalam administrasi arsip (Fathurrohman et al., 2023). Banyaknya masyarakat yang menganggap jika siapa pun bisa mengelola arsip tanpa adanya pemahaman menyeluruh tentang konsep dan teori menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi pada bidang kearsipan yakni adanya kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas (Suyuti, 2013). Dengan mengembangkan program Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) sebagai solusi digitalisasi arsip yang diciptakan oleh ANRI sebagai fasilitas pengelolaan arsip elektronik. SRIKANDI berupaya mewujudkan efektivitas administrasi kearsipan yang mengintegrasikan arsip di organisasi pemerintah pusat dan daerah.

Data dari Direktorat Kearsipan Pusat Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) menunjukkan jika ada peningkatan yang signifikan dalam jumlah naskah keluar dan naskah masuk dalam aplikasi SRIKANDI antara versi 1 dan versi 2. Arsip saat ini dapat diakses oleh

pegawai dengan lebih mudah. Selain itu, hal ini bisa membantu pemimpin dalam mengawasi kinerja staf, meningkatkan efektivitas organisasi dalam pengelolaan manajemen kearsipan. Pegawai bisa menangani arsip dengan lebih terampil menggunakan aplikasi SRIKANDI, bisa meningkatkan tanggung jawab dan transparansi dalam pekerjaan serta memanfaatkan teknologi ini sangat penting untuk memenuhi kesulitan era digital (Adra & Permana, 2023).

Tujuan dari analisis ini agar mengetahui pandangan pegawai pada aplikasi SRIKANDI, pengaruh kualitas sumber daya manusia dan penilaian tingkat kinerja pegawai di ANRI. Analisis ini mempunyai aplikasi teoritis dan praktis yang berfungsi bagi penulis di masa depan dan sumber masukan bagi ANRI agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta sistem informasi kearsipan yang diimplementasikan. Hasil temuan penelitian ini akan menciptakan pandangan baru di bidang sistem kearsipan, terutama yang berkaitan dengan penggunaan Aplikasi SRIKANDI serta kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan performa pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Konsep Manajemen Kearsipan

Istilah "arche" atau *archive* yang dalam bahasa Yunani berarti "awal" dan "felum" yang dalam bahasa Latin yang menunjukkan tali atau benang yang digunakan untuk mengikat kertas (Suyuti, 2013). Menurut Barthos (2003), arsip ialah kumpulan dokumen yang disusun untuk memudahkan akses dan mempunyai kegunaan saat dibutuhkan. Pada Undang-Undang No. 43 Tahun 2009 dinyatakan jika arsip merupakan rekaman peristiwa atau kegiatan dengan beragam format dan media yang diproduksi serta diterima oleh lembaga negara juga organisasi (UU NO 43, 2009). Ruang lingkup manajemen kearsipan terdiri atas penentuan prosedur, pembinaan kearsipan, serta manajemen arsip yang didukung oleh sumber daya manusia, prasarana serta sarana, serta sumber daya lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Suyuti, 2013).

2.2. Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)

Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) pertama kali diperkenalkan pada tahun 2020 sesuai dengan Aturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 mengenai Sistem Tata Kelola Berbasis Elektronik (Arsip Nasional Republik Indonesia, 2021). Organisasi pemerintah pusat dan daerah perlu memanfaatkan program ini untuk manajemen arsip dinamis. Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), Kementerian Komunikasi dan Informatika (KOMINFO), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), dan Badan Siber dan Kata Sandi (BSSN) berkolaborasi menciptakan Aplikasi SRIKANDI. Kerja sama tersebut disahkan oleh Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 679 Tahun 2020. ANRI membuat aplikasi ini untuk mengawasi sistem arsip elektronik dan memenuhi persyaratan pembuatan surat secara terus menerus dan otomatis. Aplikasi SRIKANDI membantu proses pengarsipan aktif dengan memungkinkan pengiriman dan penerimaan email, pemindaian karakter, dan entri data berdasarkan jumlah arsip yang tersedia. Ini juga membantu pengumpulan dan pengorganisasian arsip dari badan pusat ke proses desentralisasi (Arsip Nasional Republik Indonesia, 2021).

2.3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Suatu komponen penting yang memengaruhi kinerja, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas ialah sumber daya manusia (SDM). Menurut Ananda et al., (2019), manajemen sumber daya manusia yang efektif bisa membantu mencapai tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai dan memenuhi tuntutan perkembangan di masyarakat. Melalui kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tidak hanya memberikan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif dan kreatif (Supiani et al., 2022).

Kapasitas sumber daya manusia merupakan suatu gabungan kemahiran fisik dan non-fisik yang meningkatkan potensi di dalam organisasi, seperti kemampuan bekerja, berpikir, dan pendidikan (Wirawan, 2015). Pada penjelasan Simamora, (2018) kapasitas untuk melaksanakan kegiatan dengan benar dan efektif yang sesuai dengan tujuan merupakan tanda kualitas sumber daya manusia berjalan dengan baik.

2.4. Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, jika kinerja pegawai yang rendah akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja menurut Steers (2005) merupakan sebuah penggambaran apabila pekerjaan bisa mendapatkan satu unit keluaran (*output*). Pekerjaan disebut baik apabila suatu pekerjaan bisa dibereskan tepat waktu sesuai dengan program yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan individual, yakni kemampuan berdasarkan bakat dan minat. Faktor kepribadian merupakan faktor usaha yang diberikan berupa kemampuan pegawai ketika bekerja, kehadiran dan motivasinya. Faktor lingkungan organisasional, yakni organisasi berperan dalam mempersiapkan fasilitas untuk pegawai berupa pelatihan serta pengembangan, peralatan, teknologi juga manajemen (Mathis dan Jackson, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis kuantitatif ini menggunakan metode survei berbasis kuisisioner yang diberikan kepada staff ANRI. Tujuan utama penelitian ini untuk menggambarkan pengaruh Aplikasi SRIKANDI serta kualitas sumber daya manusia pada peningkatan kinerja pegawai di ANRI. Pada analisis ini, populasi yang dipakai sebagai subjek analisis ialah pegawai ANRI sebanyak 93 orang menggunakan rumus Slovin melalui metode *simple random sampling*. Teknik dan alat mengumpulkan data yang dipakai untuk analisis ini ialah angket yang berisi kumpulan pertanyaan tentang variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan indikatornya masing-masing.

Sementara penelitian utama menggunakan kuesioner skala ordinal yang diubah jadi data interval menggunakan *Methods Succesive Interval (MSI)*, tahap pra-penelitian menggunakan wawancara untuk memahami keadaan lapangan dan masalah terkait. Dengan skala Likert untuk mengukur opini dan kesan responden, kuesioner tertutup ini mengukur variabel X (Aplikasi SRIKANDI serta Kualitas sumber daya manusia) dan Y (Kinerja pegawai). Untuk memverifikasi jika instrumen bisa terukur secara akurat dan konsisten, uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 31 staff Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) untuk

mengevaluasi kualitas alat penelitian, analisis statistik dilakukan pada temuan uji validitas serta reliabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan, terdapat dua teknik analisis data yang dilakukan, ialah analisis data deskriptif serta analisis data inferensial. Analisis data deskriptif dipakai guna memberi gambaran data penelitian yang sudah terkumpul berkaitan dengan variabel aplikasi SRIKANDI (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan, analisis data inferensial dilakukan agar mengetahui dampak Aplikasi SRIKANDI serta kualitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai.

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

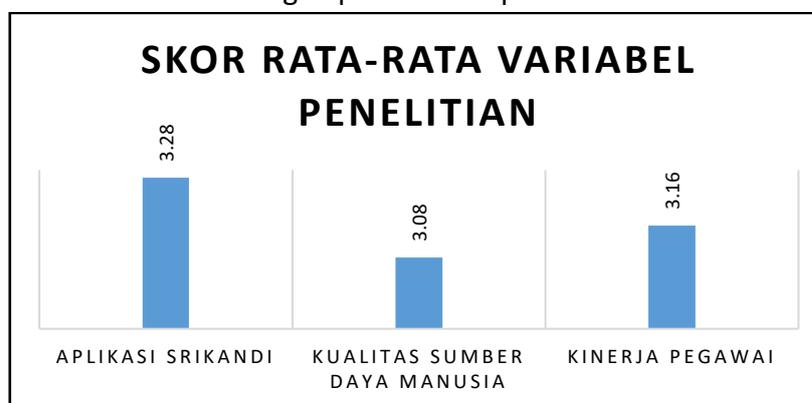
Data hasil penyebaran kuisisioner, kemudian dideskripsikan melalui tabel dan diarahkan agar menjawab permasalahan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah. Untuk melihat hasil gambaran dari variabel penelitian berikut kriteria penafsiran umumnya skor pada variabel analisis:

Tabel 2. Kriteria Penafsiran Rata-Rata Skor Variabel Penelitian

Rentang	Kategori	Variabel (X_1)	Variabel (X_2)	Variabel (Y)
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah	Tidak Efektif	Rendah	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang	Cukup Efektif	Sedang	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi	Efektif	Tinggi	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Efektif	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, (2009 : 206)

Tabel 2 dipakai guna menjawab persoalan yang terdapat pada rumusan masalah. Data yang sudah didapat kemudian diolah dan diperoleh rincian skor yang kemudian dihitung persentase, kemudian disesuaikan dengan penafsiran option.



Sumber : diolah dari jawaban responden

Gambar 1. Skor Rata-Rata Variabel Penelitian

Berdasarkan Gambar 1 di atas, temuan dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), studi ini melihat kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia, dan aplikasi SRIKANDI. Berdasarkan evaluasi Kapasitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan, Penggunaan, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat Bersih. Aplikasi SRIKANDI (X_1) dinilai "Cukup Efektif" dengan skor rata-rata 3,28. Nilai "Sedang" sebesar 3,08 juga diberikan kepada Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), yang menunjukkan penilaian yang seimbang pada Tingkat Pengetahuan, Kemampuan, dan Keterampilan pegawai. Dengan skor rata-rata 3,16, Kinerja Pegawai (Y) diklasifikasikan sebagai "Sedang" juga, menunjukkan jika mereka melakukan Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu Kerja dengan cara yang cukup efektif.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel. Koefisien korelasi *product moment* dihitung dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ untuk melakukan uji validitas. Menurut hasil temuan, setiap butir instrumen untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Aplikasi SRIKANDI, serta Kinerja Pegawai menbisakan angka r yang jauh lebih tinggi dari nilai r tabel (0,355). Ini menunjukkan jika ketiga variabel tersebut sah atau valid. Dengan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,960 untuk Aplikasi SRIKANDI, 0,908 untuk Kapasitas Sumber Daya Manusia, serta 0,892 untuk Kinerja Pegawai, di atas angka tabel r yang diperlukan (0,355). Uji reliabilitas juga menunjukkan tingkat konsistensi instrumen penelitian yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 pada temuan uji normalitas untuk variabel aplikasi SRIKANDI (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Maka dari hasil tersebut dinyatakan data pada analisis ini berdistribusi normal dan layak agar memakai teknik analisis regresi berganda, sebab nilai signifikansi 0,200 $> 0,05$.

Dari hasil uji linearitas bisa diketahui jika nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Aplikasi SRIKANDI (X_1) pada Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,267 dan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) pada Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,577. Maka untuk hasil berikut bisa disimpulkan jika uji linearitas pada Variabel Aplikasi SRIKANDI (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) ialah linier.

Berdasarkan hasil uji homogenitas bisa diketahui jika data yang homogen mempunyai nilai signifikansi $>0,05$, sedangkan data yang tidak homogen mempunyai nilai $<0,05$. Temuan uji homogenitas variabel, distribusi yang tidak homogen ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,038 untuk Aplikasi SRIKANDI (X_1). Distribusi homogen ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,067 untuk Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2).

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilaksanakan menunjukkan jika nilai VIF yang dihasilkan pada semua variabel independen yang dilakukan pada analisis ini kurang dari 10, sehingga bisa disimpulkan jika model yang dipakai pada analisis ini bebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. dari setiap variabel lebih besar dari nilai α yakni 0,05, yang artinya jika model regresi analisis ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan informasi pada angka Durbin-Watson (D-W) ialah 1,930. Dengan nilai du 1,7066 dan $4-du$ 2,293 pada tingkat signifikansi 5%,

diketahui jika $1,7066 < 1,930 < 2,293$. Fakta jika nilai DW kurang dari dua menunjukkan jika ada autokorelasi positif. Akibatnya, bisa disimpulkan jika autokorelasi model regresi ini positif.

4.2. Hasil Analisis Inferensial

Hasil analisis inferensial dihasilkan dari uji hipotesis menggunakan uji statistik parametris dengan Aplikasi SPSS versi 26. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang signifikan pada variabel penggunaan aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.005	1.783		4.489	.000		
	Aplikasi SRIKANDI	.058	.036	.175	1.614	.110	.726	1.378
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.263	.078	.365	3.362	.001	.726	1.378

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan jika hasil uji t parsial Variabel Aplikasi SRIKANDI pada kinerja pegawai, terlihat angka $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 93-2-1) = t(0,025; 90) = 1,986$. Berikut ini artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,614 < 1,986$), hingga bisa disimpulkan jika tidak ada pengaruh antara Aplikasi SRIKANDI pada variabel kinerja pegawai. Variabel kualitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai, terlihat angka $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 93-2-1) = t(0,025; 90) = 1,986$. Berikut ini artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,362 > 1,986$), sehingga bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh diantara variabel kualitas sumber daya manusia pada variabel kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji F-Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.559	2	44.279	13.503	.000 ^b
	Residual	295.140	90	3.279		
	Total	383.699	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Aplikasi SRIKANDI

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS 26.0

Selanjutnya, untuk mengetahui temuan uji-F didasarkan pada Tabel 4 ditunjukkan Nilai F yang dihasilkan (F_{hitung}), yang ditampilkan pada kolom "F", ialah 13,503. Untuk derajat kebebasan (2; 91), nilai F krusial (F_{tabel}) ialah 3,10. Karena nilai F_{hitung} ($13,503 > 3,10$) melebihi nilai F_{tabel} , hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan hipotesis nol (H_1) diterima. Dengan demikian,

bisa dikatakan jika Aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia berdampak besar pada kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.005	1.783		4.489	.000
	Aplikasi SRIKANDI	.058	.036	.175	1.614	.110
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.263	.078	.365	3.362	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS 26.0

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi berganda mengenai faktor-faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen. Persamaan regresi yang menghubungkan variabel aplikasi SRIKANDI (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2) pada kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan positif dengan nilai $\hat{Y} = 8,005 + 0,058X_1 + 0,263X_2$.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.231	.214	1.81089	1.930

Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Aplikasi SRIKANDI

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS 26.0

Dari Tabel 6 dengan faktor korelasi (R) sebesar 0,480 mempunyai hubungan untuk bagian cukup kuat karena ada pada rentang 0,40 – 0,59. Sementara itu untuk nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,231, hal berikut menunjukkan jika adanya kontribusi Aplikasi SRIKANDI serta kualitas sumber daya manusia pada performa pegawai sebanyak 23,1%, sementara itu 76,9% variasi disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diperiksa pada analisis ini.

Untuk pengelolaan arsip dinamis, baik entitas pemerintah pusat maupun daerah didorong untuk mengadopsi Aplikasi SRIKANDI yang mudah digunakan. Persepsi penggunaan Aplikasi SRIKANDI di ANRI cukup positif, dengan skor rata-rata variabel X_1 sebesar 3,28, menempatkannya pada kategori "Cukup Efektif" berdasarkan data yang dikumpulkan dari 93 responden. Indikator tertinggi, Kepuasan Pengguna, menghasilkan 3,51, menunjukkan persetujuan yang kuat di antara pengguna, sementara Penggunaan menerima skor terendah di 2,88. Ini menggarisbawahi efisiensi aplikasi dalam mengotomatisasi proses pengarsipan yang sebelumnya ditangani secara manual, memfasilitasi akses lebih cepat ke data yang

dibutuhkan dan memastikan sistem responsif yang meningkatkan kepuasan pengguna. Mengevaluasi kualitas sumber daya manusia organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, termasuk di ANRI. Variabel X_2 , yang mencakup indikator seperti pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, menerima skor rata-rata 3,08, mengkategorikannya sebagai "Sedang" berdasarkan tanggapan dari 93 responden. Di antaranya, kemampuan mencetak skor tertinggi sebesar 3,23, menunjukkan koordinasi dan kinerja tugas yang baik di antara pegawai ANRI. Sementara itu, skor terendah ialah untuk pengetahuan, yaitu 2,86, perlunya peningkatan tingkat kompetensi pegawai. Meningkatkan aspek-aspek ini bisa mengarah pada kolaborasi yang lebih efektif dan peningkatan kinerja, selaras dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan inferensial di atas, mengungkapkan temuan yang signifikan. Dengan nilai F 13,503, yang melebihi nilai F kritis 3,10, terdapat bukti substansial pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dan penggunaan aplikasi SRIKANDI. Dampak gabungan dari variabel-variabel ini pada kinerja pegawai sangat penting, berkontribusi 23,1% seperti dibuktikan oleh nilai R Square sebesar 0,231. Namun, penting untuk dicatat jika faktor lain yang tidak diperiksa pada analisis ini mempengaruhi 76,9% hasil, menunjukkan area potensial untuk penyelidikan lebih lanjut atau peningkatan dalam analisis di masa depan.

Berikut ini sejalan dengan analisis Isnawan et al., (2022) yang membuktikan jika dengan adanya sistem informasi kearsipan merupakan salah satu cara yang bisa meningkatkan kinerja pegawai hingga kemudian bisa mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Aplikasi SRIKANDI dirancang agar pegawai ANRI tak harus memakai cara manual ketika melaksanakan kegiatan pengarsipan dan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang terampil perlu adanya dukungan dengan pemberian fasilitas pelatihan serta evaluasi pengayaan pada tanggung jawab yang dimilikinya. Diperjelas oleh Hessel (dalam Rahayu, 2020) kualitas sumber daya manusia sebagai bentuk pengendali dalam suatu organisasi yang efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat sejumlah temuan signifikan tentang dampak Aplikasi SRIKANDI serta Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai di ANRI. Pertama, menurut enam Indikator, Aplikasi SRIKANDI dianggap cukup efektif. Indikator Kepuasan Pengguna, khususnya, menunjukkan jika aplikasi tersebut efektif dalam hal efisiensi dan pemanfaatan. Di sisi lain, indikasi Penggunaan mempunyai skor terendah, menunjukkan jika frekuensi dan intensitas penggunaan aplikasi perlu ditingkatkan. Kedua, kualitas sumber daya manusia ANRI termasuk dalam kisaran menengah. Tingkat pengetahuan ialah indikasi terendah dan kemampuan ialah yang terbesar.

Untuk menjamin jika kemampuan staff sesuai dengan tujuan pekerjaan, program pelatihan berkelanjutan dan tinjauan yang sering bisa digunakan untuk meningkatkan pengetahuan. Selain itu, penelitian tersebut membuktikan jika kenaikan performa kerja serta kinerja pegawai di ANRI sebagian berpengaruh secara positif dan signifikan oleh aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia. Ketiga variabel tersebut mempunyai koneksi satu arah yang simultan sebagian yang menunjukkan jika kinerja pegawai meningkat dengan

meningkatnya penggunaan aplikasi SRIKANDI dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar ANRI meningkatkan penggunaan aplikasi melalui pengumpulan data aktivitas pengguna, memberi penghargaan kepada pengguna yang sering menggunakan aplikasi SRIKANDI, rutin mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas dan keahlian sumber daya manusia organisasi. Selain itu, bagi pembaca perlunya peninjauan lebih lanjut dengan menggunakan metode yang lebih detail yakni metode penelitian kualitatif dikarenakan Aplikasi SRIKANDI tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Atau penelitian kedepannya yang berobjek di ANRI dapat menambahkan variabel mediasi untuk memperkuat pengaruh Aplikasi SRIKANDI pada kinerja pegawai.

6. REFERENCES

- Adra, A., & Permana, I. (2023). Pemanfaatan Aplikasi Srikandi Bagi Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 11(1), 1–12.
- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113–126.
- Ananda, F. R., Junaidi, Lubis, Y., & Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 12(2), 103–109. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Arsip Nasional Republik Indonesia. (2021). Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia No. 4 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi. *Arsip Nasional Republik Indonesia*, 7(2), 107–115.
- Barthos, B. (2003). *Manajemen Kearsipan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Bukhori, F., & Laksmi. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsiparis di Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI). *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(1), 51. <https://doi.org/10.22146/khazanah.47259>
- Fathurrohman, F., Rusmini, M., & Marjono, M. (2023). Pengaruh Pengelolaan Arsip Dinamis Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelayanan dan Efektifitas Kerja Pegawai. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 16(1), 23. <https://doi.org/10.22146/khazanah.75546>
- Febrianto, A. S., & Nurwaqiah, P. (2023). Pemanfaatan Sistem Otomatisasi Kantor dalam Menunjang Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Persero. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 267–274.
- Hardiyanti, M., Rizki, S., Putri, R. A. A., Hanggini, A. S. D., & Febrianto, A. S. (2023). The Role of Paperless Office Systems In Supporting Office Automation Efforts (Study at One of Government Institutions in Subang District). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(1), 72–81.
- Isnawan, A. L., Syaputra, D., & Haji, R. A. (2022). Penerapan E-Government Dalam Aplikasi Sistem Informasi Arsip Dinamis (SIMARDI) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bukit Bestari , Kota Tanjungpinang. *Sosial Issues Quarterly*, 1(1), 222–231.
- Khoerunisya, Z. P., Yustiana, T., Sofyana, A., & Febrianto, A. S. (2023). The Effect of Digital

- Transformation on The Business Strategy of SMEs in The City of Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(1), 63–70.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM* (1st ed.). Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Salemba Empat.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23626>
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga. *Gender and Development*, 120(1), 0–22. http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/1._ahmed-affective_economies_0.pdf%0Ahttp://www.laviedesidees.fr/Vers-une-anthropologie-critique.html%0Ahttp://www.cairn.info.lama.univ-amu.fr/resume.php?ID_ARTICLE=CEA_202_0563%5Cnhttp://www.cairn.info.
- Sobandi, A., Febrianto, A. S., & Herdianti, D. S. (2023). Studi Literatur Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) untuk Menunjang Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal MANAJERIAL*, 22(1), 125–134.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi. Terj: Magdalena Jamin*. Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1216>
- Suyuti, R. (2013). *Implementasi Sistem Kearsipan Elektronik Di Sekretariat Daerah Dan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- UU NO 43. (2009). *Law of The Republic of Indonesia Number 43 of 2009 on Records*.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.