

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab 4 dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26* untuk mengetahui pengaruh Aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kehandalan pengguna Aplikasi SRIKANDI diukur melalui 6 indikator yaitu: Kualitas Sistem (*System Quality*), Kualitas Informasi (*Information Quality*), Kualitas Layanan (*Service Quality*), Pengguna (*Use*), Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*), dan Manfaat-Manfaat Bersih (*Net Benefit*). Secara keseluruhan variabel Aplikasi SRIKANDI berada pada kategori cukup efektif. Indikator tertinggi dari variabel ini yaitu indikator Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*) yang berada pada kategori efektif, khususnya pada ukuran efisiensi dan penggunaan. Sedangkan indikator terendah pada variabel ini yaitu indikator Penggunaan (*Use*).
2. Gambaran Kualitas Sumber Daya Manusia diukur oleh 3 indikator yaitu: Tingkat Pengetahuan, Kemampuan, dan Keterampilan. Secara keseluruhan variabel ini berada pada kategori sedang. Indikator tertinggi dari variabel ini yaitu indikator kemampuan yang berada pada kategori sedang, khususnya dalam ukuran koordinasi dan tanggung jawab. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator tingkat pengetahuan.
3. Gambaran tingkat Kinerja Pegawai diukur oleh 3 indikator yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, dan Ketepatan Waktu. Secara keseluruhan variabel ini berada pada kategori sedang. Indikator tertinggi dari variabel ini yaitu indikator kuantitas pekerjaan yang berada pada kategori sedang. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator kualitas pekerjaan.

4. Penggunaan Aplikasi SRIKANDI secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di ANRI, artinya semakin tinggi penggunaan Aplikasi SRIKANDI, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.
5. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di ANRI, artinya semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.
6. Penggunaan Aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di ANRI. Hubungan antara ketiga variabel tersebut berjalan satu arah, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin semakin tinggi penggunaan Aplikasi SRIKANDI dan kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

5.2. Saran

Saran yang akan dikemukakan berikut ini mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya untuk masing-masing variabel.

- a. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator terendah pada variabel Aplikasi SRIKANDI yaitu indikator Penggunaan (*Use*). Pada indikator ini terdapat ukuran yang masih perlu ditingkatkan yaitu ukuran dalam frekuensi pengguna dengan menunjukkan intensitas penggunaan yang dirasa cukup dari seberapa sering dan seberapa lama pengguna berinteraksi dengan Aplikasi SRIKANDI. Untuk itu, upaya yang bisa dilakukan oleh ANRI adalah mengumpulkan data mengenai aktivitas pengguna melalui log aktivitas pengguna dan frekuensi penggunaan dalam durasi (Harian, Mingguan, Bulanan, hingga Tahunan). Selanjutnya melakukan analisis survei kepuasan dan umpan balik untuk Aplikasi SRIKANDI. Selain itu, pemberian *reward* bagi para pengguna yang sering menggunakan atau mengakses Aplikasi SRIKANDI untuk lebih meningkatkan *engagement* pengguna.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kualitas sumber daya manusia yang mendapatkan skor terendah yaitu indikator tingkat pengetahuan. Berdasarkan hasil penelitian masih banyaknya pegawai yang cukup memiliki kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan yang sesuai dengan kompetensi pekerjaan. Dengan demikian, ANRI dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Selain itu ANRI menjadi penyedia panduan dan dokumentasi yang lengkap, melakukan pembentukan tim dukungan teknis yang responsif, serta evaluasi yang dilakukan secara berkala melalui umpan balik pegawai. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dan kinerja pegawai secara keseluruhan.