

KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA PALEMBANG DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL

Desti Eka Saputri¹, Dina Mellita²
Universitas Binadarma Palembang

destieka46@gmail.com, dinamellita@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang sebanyak 94 orang pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Regresi logistik yang merupakan jenis analisis regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan variabel dependen (Y) yang diasumsikan berupa kualitatif biner/memiliki dua kategori. Teknik analisis data dilakukan dengan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik biner didapati faktor-faktor signifikan terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital adalah umur, lama kerja, kepribadian, dan keterampilan. Sedangkan faktor yang tidak didapati signifikan terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital adalah inovasi & optimis. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai proses transformasi digital.

Kata kunci: **Kesiapan Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital**

ABSTRACT

This research aims to test the readiness of human resources in facing digital transformation. The method used is quantitative, the object of research is employees of the Palembang City Library and Archives Service. The respondents in this research were 94 employees of the Palembang City Library and Archives Service, collecting data using a questionnaire. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely sampling carried out as a whole from the total population. The analysis technique used in this research is logistic regression, which is a type of regression analysis used to describe the relationship between independent variables and dependent variables, with the dependent variable (Y) being assumed to be binary qualitative/having two categories. The data analysis technique was carried out using SPSS version 20. Based on the results of the binary logistic regression analysis, it was found that significant factors in the readiness of human resources in facing digital transformation were age, length of work, personality and skills. Meanwhile, factors that were not found to be significant in the readiness of human resources in facing digital transformation were innovation & optimism. It is hoped that this research can add information and reading references,

Desti Eka Saputri, Cs: Kesiapan Sumber Daya Manusia

Page. 235

thereby increasing knowledge about the digital transformation process.

Keywords: Readiness of Human Resources, Digital Transformation.

PENDAHULUAN

Saat ini di dunia, pertukaran informasi dan keterbatasan komunikasi seperti jarak dan waktu sudah tidak ada lagi. Dimanapun dan kapanpun berbagai macam perangkat teknologi dapat digunakan untuk mengakses informasi. Indonesia sudah memasuki era 4.0 dimana perubahan berhubungan dengan digitalisasi. Munculnya revolusi industri 4.0 akan banyak teknologi membantu pekerjaan-pekerjaan manusia untuk meningkatkan produksi di dalam perusahaan, serta dapat mempercepat proses pekerjaan dan memaksimalkan jam dalam bekerja (Relani & Nur Hidayat, 2019)

Perkembangan teknologi dan informasi begitu pesat sehingga membawa dunia pada perubahan dimana era ini ditandai dengan melimpahnya data dan informasi. Untuk membantu organisasi dalam mendapatkan tujuan yang diharapkan, pemanfaatan dalam bidang teknologi informasi di berbagai bidang sangat dibutuhkan. Transformasi digital tidak hanya dilakukan di organisasi swasta saja, tetapi pemerintahan juga melakukan transformasi digital untuk upaya peningkatan kinerja kepada masyarakat.

Teknologi yang ada dan semakin berkembang saat ini, serta munculnya berbagai sistem digital dapat menjadi peluang bagi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan. Pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan atas barang, jasa atau pelayanan administrasi sebagaimana definisi pada Undang-Undang No.25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Teknologi digital dapat memudahkan pemerintah maupun masyarakat dalam menjalankan proses pelayanan umum. Transformasi digital sudah berubah dari merupakan sebuah kesempatan teknologi menjadi suatu keharusan yang mutlak untuk mengelola kebutuhan dan harapan penduduk dunia yang terus berkembang (Putri & Hariyanti, 2022).

Atas tantangan global dan harapan masyarakat pemerintah dituntut tanggap dalam perubahan dan kemajuan terutama di bidang teknologi. Dunia telah berubah dimana aktivitas dilakukan dengan memanfaatkan teknologi digital. Saat ini semakin lama masyarakat semakin pintar dan terinformasi dengan baik sehingga masyarakat ada kecenderungan menuntut lebih atas layanan publik.

Upaya menciptakan tata pemerintahan yang efektif, penggunaan teknologi harus menjadi landasan utama dalam memberikan pelayanan publik, mempermudah saling berbagi kebijakan, dan juga dalam melakukan reformasi birokrasi (Kusuma, 2022). Dalam upaya untuk beradaptasi dengan era pembangunan yang sedang berlangsung, instansi pemerintah baik pemerintah daerah maupun pemerintah kota membutuhkan perkuatan kapasitas sumber daya manusia. Pembangunan kapasitas SDM aparatur sangat diperlukan oleh organisasi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah (Arum, 2023).

Pengembangan SDM ialah salah satu metode yang dicoba oleh organisasi/ industri buat menjadikan sumber daya manusia menjadi individu yang unggul serta kompetitif. Maka untuk mencapai tujuan dari konsep tersebut dibutuhkan sebuah pelatihan. Adapun tujuan dari pengembangan tersebut dapat di tinjau dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan sebagai sumber daya manusia. (Haratua, 2023).

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang yang merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang perpustakaan dan kearsipan yang berdiri pada tahun 2000 dengan nama awal BARPUSDOK (Badan arsip, Perpustakaan Kota Palembang) kemudian pada tahun 2017 diubah nama menjadi DISKARPUS (Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang) dan diubah lagi pada tahun 2023 dengan nama DISPUSIP (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang). Sebagai instansi pemerintah, tugas pokok organisasi ini adalah melaksanakan program dan kegiatan di bidang perpustakaan dan kearsipan serta beberapa kegiatan yang tercantum dalam peraturan Perwali No.51 tahun 2009 tentang kedudukan, penyelenggaraan, dan susunan organisasi perangkat daerah. Berdasarkan hal tersebut Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang telah mengembangkan visi dan misi yang diharapkan dapat berperan penting dalam dinamika perubahan startegis menuju masa depan yang lebih cerah dengan tetap memenuhi tugas pokok dan fungsinya.

Transformasi digital adalah salah satu yang dibutuhkan dalam memajukan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dengan dilakukannya transformasi digital, sistem dan koleksi yang ada dalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan semakin terjaga dan terlestarikan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan telah menggunakan teknologi digital sebagai sarana untuk meningkatkan proses operasional yang ada sehingga menjadi lebih efektif. Kurangnya kemampuan pegawai terhadap teknologi digital masih terlihat dari kesulitan menggunakan teknologi digital, hal ini berkaitan dengan adanya pegawai yang masih belum memahami penggunaan aplikasi untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih efisien, sehingga pegawai lain harus membantu dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Fanila Kasmita Kusuma (2022) menyatakan bahwa organisasi masih perlu melakukan evaluasi untuk menilai pengembangan kompetensi kesiapan ASN sudah sesuai atau tidak dan juga mengukur manfaat program pengembangan terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Transformasi Digital terkait dengan kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari tiga komponen yaitu keterampilan, kepribadian, dan pengetahuan (Zhaviery et al., 2019). Ketiga komponen ini menjadi penentu bagi setiap pegawai atau sumber daya manusia untuk dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kegiatannya di era yang serba cepat dan digital ini. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan membutuhkan sumber daya manusia yang siap dalam menghadapi tantangan dunia yang semakin kompleks seperti digitalisasi. Tidak bisa dipungkiri bahwa digitalisasi dan globalisasi menuntut ASN untuk menerima, tetapi juga beradaptasi dan mengikuti perubahan ke arah yang positif.

Dari latar belakang tersebut peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi apakah sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan siap dalam menghadapi tarnsformasi digital.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam peneltitian ini yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang dan waktu peneltian 12 Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik binary. Pengujian model berdasarkan data yang akan disajikan menggunakan alat pengolahan data *Microsoft excel* dan *Statistical Package For Social Science* (SPSS) Versi 20.

Output Variabel Regresi Logistik

Output variabel digunakan untuk melihat dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari umur, lama kerja, kepribadian, keterampilan, dan inovasi optimis terhadap kesiapan sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang dalam Menghadapai Transformasi Digital.

Tabel 4.4 Uji Output Variables

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Umur	-,217	,099	4,804	1	,028	,805
LamaKerja	,311	,133	5,502	1	,019	1,365
Step 1 ^a Kepribadian	-1,065	,459	5,373	1	,020	,345
Keterampilan	1,156	,433	7,140	1	,008	3,177
InovasiOptimis	-,245	,298	,678	1	,410	,783
Constant	-3,355	13,258	,064	1	,800	,035

a. Variable(s) entered on step 1: Umur, LamaKerja, Kepribadian, Keterampilan, InovasiOptimis.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 20

Berdasarkan output dari Variabel dalam Persamaan, model awal regresi logistik biner adalah sebagai berikut :

$$\text{Ln} \left(\frac{\pi}{1-\pi} \right) = -3,355 -0,217 \text{ umur} +0,311 \text{ lamakerja} -1,065 \text{ kepribadian} \\ +1,156 \text{ keterampilan} -0,245 \text{ inovasi\&optimis} + e$$

Hasil Uji Simultan (Ratio Likelihood Test)

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk melihat kesiapan variabel prediktor secara keseluruhan terhadap variabel respon dengan menggunakan bantuan software maka diperoleh hasil seperti pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Ratio Likelihood Test
 Iteration History^{a,b,c}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients	
			Constant	
Step 0	1	80,010		1,294
	2	79,224		1,523
	3	79,220		1,540
	4	79,220		1,540

a. Constant is included in the model.

b. Initial -2 Log Likelihood: 79,220

b. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 20

Hasil Uji Likelihood ratio menunjukkan bahwa nilai log likelihood pada tabel 4.5 adalah $G = 79,220$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh $X^2(84, 0.05) = 106,394$, karena $G < X^2$ maka H_0 diterima yang artinya terdapat minimal satu variabel independen tidak siap terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (Pseudo R Square Result)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel dependen. Koefisien determinasi pada regresi logistik dapat dilihat pada *Nagelkerke R Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi
 Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	55,172 ^a	,246	,406

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber: out put spss versi 20

Diketahui nilai *Nagelkerke R Square* adalah sebesar 0,406 yang berarti 40,6% kesiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital dipengaruhi oleh faktor demografis seperti umur & lama kerja, dan kompetensi sdm seperti kepribadian, keterampilan, inovasi & optimis.

Omnibus Test of Model Coefficients

Omnibus tes of model coefficients digunakan untuk melihat pengaruh ketika menambahkan variabel independen ke model.

- a. Apabila uji *Omnibus Test of Model Coefficients* memberikan hasil (p-value) < 0,05 (nilai sig) maka model regresi dinyatakan baik dan bisa lanjut ke proses berikutnya.
- b. Apabila uji *Omnibus Test of Model Coefficients* memberikan hasil (p-value) > 0,05 (nilai sig) maka model regresi dinyatakan kurang baik sehingga tidak bisa lanjut ke proses berikutnya.

Tabel 4.7 Omnibus Test of Model Coefficient

Omnibus Tests of Model Coefficients		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	24,048	5	,000
	Block	24,048	5	,000
	Model	24,048	5	,000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji Omnibus Test of Model Coefficients diperoleh nilai p-value sebesar 0,00 dimana nilai p-value lebih kecil dari pada nilai sig (0,00 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ketika ditambahkan variabel independen dinyatakan baik.

Goodness Of Fit Test (Hosmer and Lemeshow Test)

Untuk melihat apakah data empiris sesuai dengan model sehingga model dapat dikatakan fit, kecocokan atau kelayakan model regresi secara keseluruhan dalam hal ini digunakan uji *Hosmer and Lemeshow's tes* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Hosmer and Lemeshow* ≤ 0,05 artinya ada perbedaan signifikan antara model dengan observasinya sehingga *goodness fit* tidak baik, karena model tidak dapat memprediksikan nilai observasinya.
- b. Jika nilai *Hosmer and Lemeshow* > 0,05 artinya model mampu memprediksikan nilai observasinya atau dapat dikatakan bahwa model dapat diterima karena cocok dengan data observasinya.

Tabel 4.8 Menguji Kelayakan Model

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	6,607	7	,471

Sumber: out put spss versi 20

Pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 6,607 dengan signifikan (p) sebesar 0,471. Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka model dapat disimpulkan mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena cocok dengan data observasinya

HASIL PEMBAHASAN

Kesiapan Umur Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel umur memiliki tanda negatif pada koefisien β dengan nilai $\exp(b)$ sebesar 0,805 sehingga disimpulkan peluang sdm dalam menghadapi transformasi digital cenderung menurun sebanyak 0,805 kali seiring bertambahnya umur. Nilai wald pada variabel umur sebesar 4,804 dengan p -value sebesar 0,028. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel umur lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,028 < 0,05$).

Dengan demikian maka variabel umur tidak siap secara parsial terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Paramita, 2023) bahwa faktor demografi khususnya usia berpengaruh terhadap transformasi digital. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pegawai usia produktif lebih besar dibandingkan usia nonproduktif. Pada pegawai usia produktif dapat dengan mudah mengakses informasi dengan efektif dan efisien yang tentu saja menjadi alasan yang mendorong pegawai dalam menghadapi transformasi digital.

Kesiapan Lama Kerja Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Berdasarkan hasil analisis data variabel lama kerja memiliki nilai $\exp(b)$ 1.365 sehingga peluang sdm dalam menghadapi transformasi digital cenderung meningkat sebanyak 1.365 kali seiring dengan pengalaman kerja yang lebih lama dalam bertugas. Nilai wald pada variabel lama kerja sebesar 5.502 dengan p -value sebesar 0,019. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel lama kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,019 < 0,05$). Variabel lama kerja siap secara parsial serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan sdm dalam menghadapi transformasi digital. Hal ini dikarenakan karena pengalaman kerja dengan waktu lama dapat membentuk pegawai yang berpengalaman dan dapat beradaptasi dengan perubahan, salah satunya penggunaan teknologi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Bancin, 2022) pekerjaan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebab semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja, semakin banyak pengetahuan yang diperoleh yang dapat meningkatkan performanya. Teknologi digital dianggap sebagai instrumen utama bagi organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, pengalaman digital karyawan sangat dibutuhkan organisasi atau perusahaan itu sendiri (Wijayanti, 2021).

Kesiapan Kepribadian Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki tanda negatif pada koefisien β dengan nilai $\exp(b)$ sebesar 0,345

sehingga disimpulkan peluang sdm dalam menghadapi transformasi digital cenderung menurun sebanyak 0,345 kali seiring berubahnya kepribadian. Nilai wald pada variabel kepribadian sebesar 5.373 dengan *p-value* sebesar 0,020. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel kepribadian lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,020 < 0,05$). Dengan demikian maka variabel kepribadian tidak siap secara parsial terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital.

Karakteristik kepribadian sangat penting untuk keberhasilan dalam transformasi digital. Mindset atau pola pikir yang dimiliki seorang pegawai bukan tentang keterampilan akan digital, seperti bahasa pemrograman atau pengetahuan software, melainkan merupakan rangkuman ciri-ciri kepribadian yang relevan untuk transformasi digital dan dapat diubah dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Bancin, 2022) yang mengatakan bahwa kepribadian merupakan salah satu dari kompetensi sdm yang mempengaruhi kesiapan sdm dalam transformasi digital, dengan pentingnya memperhatikan kompetensi sdm maka kinerja pegawai akan terus meningkat optimal.

Kesiapan Keterampilan Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Berdasarkan hasil analisis data variabel keterampilan memiliki nilai *exp* (b) 3.177 sehingga peluang sdm dalam menghadapi transformasi digital cenderung meningkat sebanyak 3.177 kali seiring dengan meningkatnya keterampilan yang dimiliki. Nilai wald pada variabel keterampilan sebesar 7.140 dengan *p-value* sebesar 0,008. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel keterampilan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,008 < 0,05$). Variabel keterampilan siap secara parsial serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan sdm dalam menghadapi transformasi digital. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdurokhim, 2020) mengatakan bahwa keterampilan harus ada serta dimiliki setiap elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan transformasi digital.

Hal ini dikarenakan karena keterampilan literasi digital adalah keahlian sumber daya manusia untuk menguasai teknologi dan menggunakan teknologi tersebut dengan efisien. Sumber daya manusia harus siap untuk memanfaatkan teknologi dengan efisien dan mahir dalam menggunakan aplikasi dan perangkat lunak yang relevan dengan pekerjaan mereka (Fajriyani et al., 2023).

Kesiapan Inovasi & Optimis Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel inovasi optimis memiliki tanda negatif pada koefisien β dengan nilai *exp* (b) sebesar 0,783 sehingga disimpulkan peluang sdm dalam menghadapi transformasi digital cenderung menurun sebanyak 0,783 kali seiring dengan rendahnya sifat inovatif optimis yang dimiliki. Nilai wald pada variabel inovasi optimis sebesar 0,678 dengan *p-value* sebesar 0,410. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel inovasi optimis lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,410 > 0,05$). Dengan demikian maka variabel inovasi optimis tidak siap secara parsial terhadap kesiapan sdm dalam menghadapi transformasi digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Napitupulu, 2017) faktor inovasi secara umum sdm memiliki keyakinan yang rendah untuk menjadi yang pertama atau terdepan dalam menghadapi transsformasi digital. Namun bertolak belakang dengan faktor optimis yang secara umum sdm mempunyai keyakinan terhadap pemanfaatan transformasi digital dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel umur, lama kerja, kepribadian, dan keterampilan memiliki nilai signifikan dibawah 5%. Oleh karena itu, keempat variabel paling valid dalam merumuskan model regresi logistik biner untuk kesiapan sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam Menghadapi Transformasi Digital. Dengan demikian, dapat ditulis ulang model baru untuk mengidentifikasi kesiapan sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam Menghadapi Transformasi Digital sebagai berikut :

$$\pi(x) = \frac{\exp^{(-3,355 - 0,217 X_1 + 0,311 X_2 - 1,065 X_3 + 1,156 X_4)}}{1 + \exp^{(-3,355 - 0,217 X_1 + 0,311 X_2 - 1,065 X_3 + 1,156 X_4)}}$$

Menjadi

$$\ln \left(\frac{\pi}{1 - \pi} \right) = -3,355 - 0,217 \text{ Umur} + 0,311 \text{ Lama kerja} - 1,065 \text{ Kepribadian} + 1,156 \text{ Keterampilan}$$

SIMPULAN

Pada bagian bab sebelumnya telah dijelaskan tentang Kesiapan Sumber Daya Manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang Dalam Menghadapi Transformasi Digital.

1. Model regresi logistik biner dari Kesiapan Sumber Daya Manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang Dalam Menghadapi Transformasi Digital adalah sebagai berikut:

$$\pi(x) = \frac{\exp^{(-3,355 - 0,217 X_1 + 0,311 X_2 - 1,065 X_3 + 1,156 X_4)}}{1 + \exp^{(-3,355 - 0,217 X_1 + 0,311 X_2 - 1,065 X_3 + 1,156 X_4)}}$$

2. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik biner didapati faktor-faktor signifikan terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital adalah umur, lama kerja, kepribadian, dan keterampilan.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut: (1) Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kesiapan sumber daya manusia Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang dalam menghadapi transformasi digital. Oleh karena itu disarankan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang lebih mengimplementasikan teknologi dalam alur kerja organisasi sehingga membantu mempercepat proses

pekerjaan dan menyederhanakan proses operasional yang ada sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, dalam penelitian ini dianalisis bagaimana kesiapan sdm dalam menghadapi transformasi digital. Peneliti yang akan datang dapat melihat faktor internal yang lebih mendalam, seperti umur, lama kerja, kepribadian, keterampilan, inovasi & optimis. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah atau menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kesiapan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). *Mengembangkan Keterampilan Organisasi Dalam Menghadapi Digital Transformation*. 4(11), 1–11.
- Arum T, R, Palupi, D. A P (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Man Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Volume 10 Nomor 3, 2023
- Bancin, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara*.
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/20339/TESIS BIASNA BR BANCIN-2020030041.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/20339/TESIS%20BIASNA%20BR%20BANCIN-2020030041.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., & Dewo, P. (2023). *Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)*. 4(6), 1004–1013.
- Haratua, Thilal, D r, Cahyani, D W (2023 Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Volume 10 Nomor 3, 2023
- Kurniati, L., & Kusumawati, R. (2021). Analisis Pembelajaran Daring Berdasarkan Technology Readiness Index 2.0 Mahasiswa Pendidikan Matematika Universitas Ivet. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 28–36. <https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1263>
- Kusuma, F. K. (2022). Kesiapan Dan Tantangan Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Guna Mempercepat Pembangunan Berkelanjutan Di Era Revolusi Digital Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 732–739.
- Napitupulu, D. B. (2017). Clustering SMEs Based on Technology Readiness using K-Means Algorithm. *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*, 7(2), 97. <https://doi.org/10.17933/jppi.2017.070202>
- Pangandaheng, F., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). Transformasi Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Pada Sektor Bisnis Dan Pemerintah. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1106–1115. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41388>
- Panggabean, A N. (2021). *Pengalaman Digital Karyawan Terhadap Peningkatan*
- Desti Eka Saputri, Cs: Kesiapan Sumber Daya Manusia Page. 244
-

- Efektivitas Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19.*
<https://osf.io/preprints/7ed4a/%0Ahttps://osf.io/7ed4a/download>
- Paramita, A. (2023). Determinan transformasi digital UMKM di Kota Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 287–290.
- Putri, O. A., & Hariyanti, S. (2022). Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen. *Proceedings of Islamic Economics ...*, 1(1).
<https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings/article/view/229%0Ahttps://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings/article/download/229/176>
- Relani, I., & Nur Hidayat, E. (2019). Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Online Service Terminal Petikemas Koja Jakarta. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 120–128. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i2.28>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Wijayanti, Zandra Dwanita Widodo, K. D. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon (Zee Screenprinting) Karanganyar Di Masa Pandemi Covid-19. Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, VIII, 58–66.
- Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 3(1), 35–41.
<http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>
- .