

Kesiapan Sumber Daya Manusia Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang Dalam Menghadapi Transformasi Digital

Desti Eka Saputri ; Dina Mellita

Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

*Korespondensi: destieka46@gmail.com

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, thereby increasing knowledge about the digital transformation process.

Keywords: *Readiness of Human Resources; Digital Transformation.*

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.

Keywords: Kesiapan Sumber Daya Manusia; Transformasi Digital

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)

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). 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 (Kusuma, 2022).

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.

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 transformasi digital.

LANDASAN TEORI

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.

Metode Technology Readiness merupakan penyumbang dan penghambat yang secara kolektif menentukan kecenderungan seseorang untuk menggunakan teknologi baru (Parasuraman, 2000). TRI dikembangkan oleh Parasuraman untuk mengukur keyakinan dan pemikiran seseorang secara umum terhadap teknologi. Pandangan seseorang terhadap teknologi dapat bersifat positif, yaitu optimisme menyikapi teknologi serta cenderung menjadi pionir dalam penggunaan teknologi baru, maupun pandangan negatif, yaitu cenderung untuk merasa tidak nyaman terhadap teknologi. *Technology readiness* dapat diukur oleh beberapa dimensi positif dan negatif personal (Parasuraman, 2000) yakni optimism, innovativeness, discomfort, insecurity. *Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT)* adalah sebuah teori yang digunakan untuk mengetahui tingkat penerimaan pengguna terhadap suatu sistem informasi. Model ini menggambarkan macam-macam faktor yang mempengaruhi penerimaan individu terhadap suatu teknologi informasi (Venkatesh et al., 2003).

Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi juga meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan tugas pekerjaan (Juniartha & Sugiarto Asana, 2020). Kompetensi merupakan hal yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bisa ditingkatkan dan hal ini mendasari seseorang dalam bekerja maupun berperilaku. Menurut (Rahman & Permatasari, 2021) Sumber Daya Manusia yang tidak mempunyai kompetensi tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif dan ekonomis. Kemampuan dan kualitas sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut (Zhaviery et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai bahan penelitian yang nantinya akan diolah. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Palembang sebanyak 94 orang. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penyebaran kuesioner dengan cara dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang sebanyak 94 orang.

Tabel 1
Hasil Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
-------------------	---------------	-------------------

Kuesioner yang disebar	94	100%
Kuesioner yang dikembalikan	85	90,42%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	9	9,57%
Total	94	100%

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, penulis akan menjabarkan mengenai identitas demografi responden diantaranya usia dan lama bekerja. Berikut karakteristik demografi responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori: 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, lebih dari 51 tahun, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20 Tahun - 30 Tahun	27	28,72%
2	31 Tahun - 40 Tahun	33	35,10%
3	41 Tahun - 50 Tahun	23	24,47%
4	Lebih dari 51 Tahun	11	11,70%
	Jumlah	94	100%

Sumber : Data primer,2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden dalam rentang usia cukup tua yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 11,70% dan rentang usia yang paling banyak di umur 20-30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 28,72% dan usia 31-40 tahun sebanyak 33 responden dengan persentase 35,10% serta responden berusia 41-50 yang berjumlah 23 orang dengan persentase 24,47%. Dan dari penjelasan tabel diatas dapat dilihat bahwa umur pegawai di dominasi oleh pegawai yang berumur 31-40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu: kurang dari 2 tahun, 2-10 tahun, 11-20 tahun, 21-35 tahun, jumlah responden berdasarkan masa kerja bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekeja	Frekuensi	Persentase %
1	Kurang 2 Tahun	4	4,25%
2	2 Tahun - 10 Tahun	32	34,04%
3	11 Tahun - 20 Tahun	42	44,68%
4	21 Tahun - 35 Tahun	16	17,02%
	Jumlah	94	100%

Sumber : Data primer,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 4,25%, dan pegawai yang bekerja selama 2-10 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 34,04%, pegawai yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 44,68% dan pegawai yang bekerja selama 21-35 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 17,02%. Dan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 11-20 tahun.

Kesiapan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Transformasi Digital

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.

1. Output Variables Regresi Logistik

Output variables 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
Uji Output Variables

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Umur	-,217	,099	4,804	1	,028	,805
	Lama kerja	,311	,133	5,502	1	,019	1,365
	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

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

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

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi logistik, sebagai berikut:

1. Umur

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% ($0,028 < 0,05$).

2. Lama Kerja

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% ($0,019 < 0,05$).

3. Kepribadian

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% ($0,020 < 0,05$).

4. Keterampilan

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% ($0,008 < 0,05$).

5. Inovasi & optimis

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 keterampilan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,410 > 0,05$).

2. *Ratio Likelihood Test (Uji Simultan)*

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 :Terdapat minimal satu variabel independen tidak siap terhadap variabel dependen

H_1 :Seluruh variabel independen tidak siap terhadap variabel dependen

Tabel 5
Ratio Likelihood Test

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

Hasil Uji Likelihood ratio menunjukkan bahwa nilai log likelihood pada tabel 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.

3. *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 6
Koefisien Determinasi

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

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.

4. *Omnibus Test of Model Coefficients*

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

- 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.
- 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 7
Omnibus Test of Model Coefficient

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	24,048	5	,000
	Block	24,048	5	,000
	Model	24,048	5	,000

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.

5. *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 :

- Jika nilai *Hosmer and Lemeshow* $\leq 0,05$ artinya ada perbedaan signifikan antara model dengan observasinya sehingga *goodness fit* tidak baik, karena model tidak dapat memprediksikan nilai observasinya.
- 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 8
Menguji Kelayakan Model

Step	Chi-square	df	Sig.
1	6,607	7	,471

Pada tabel 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.

SIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan 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.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Parasuraman. *Technology Readiness Index (TRI) A Multiple-Item Scale to Measure Readiness to embrace new technology*. University Of Miami. *Journal of service research*, Vol. 2 No.4.2000
- Juniartha, I. W., & Sugiarto Asana, G. H. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Gianyar. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 165–180. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.16>
- Kusuma, F. K. (2022). Kesiapan Dan Tantangan Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Perkembangan Tekhnologi Guna Mempercepat Pembangunan Berkelanjutan Di Era Revolusi Digital Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 732–739.
- 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>
- Rahman, A., & Permatasari, A. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v3i1.11153>
- 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>
- Venkatesh, V, Morris, M.G, Davis, G.B., dan Davis, F.D., 2003 “*Us er Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View*”, *MIS Quartely* (27:3), pp.425-478.

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>



Lampiran Bukti Submit Artikel Jurnal

