

## Pengaruh Kepemimpinan Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Aksesibilitas Koleksi I-Sukarno Di Upt Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar

Nurny Syam

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

Email: nurnysyam@gmail.com

### Abstract

*Research on the influence of leadership and work motivation aims to analyze and explain the influence of digital leadership and work motivation on the accessibility of collections within the information service and collaboration workgroup at the UPT Proklamator Bung Karno Library. The research data was collected using a questionnaire method and the data analysis used was multiple linear regression analysis using the F test and T test. Data collection using a census, so that data is taken from the entire population. The independent variables consist of leadership and work motivation, and the dependent variable is collection accessibility. This research was conducted by testing the validity and reliability of the instrument, then the data was analyzed and tested using the F test and t test. The results showed that partially the digital leadership variable had an effect on the accessibility of the collection, and the work motivation variable had an effect on the accessibility of the collection. Simultaneously, the leadership variable and the work motivation variable affect the accessibility of the collection.*

**Keywords:** *Digital Leadership, Work Motivation, Accessibility*

### Abstrak

Penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan digital dan motivasi kerja terhadap aksesibilitas koleksi pada kelompok kerja pelayanan informasi dan kerjasama UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji T. Pengambilan data dengan menggunakan sensus, sehingga data diambil dari seluruh populasi. Variabel independen terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja, dan variabel dependennya adalah aksesibilitas koleksi. Penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya data dianalisis dan diuji menggunakan Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan digital berpengaruh terhadap aksesibilitas koleksi, dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap aksesibilitas koleksi. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap aksesibilitas koleksi.

**Kata kunci :** Kepemimpinan Digital , Motivasi Kerja, Aksesibilitas

### Latar Belakang Teoritis

Perpustakaan Proklamator Bung Karno adalah Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, memiliki tugas pengelolaan koleksi literatur mengenai Bung Karno sesuai dengan Peraturan Perpustakaan Nasional RI No 5 Tahun 2020. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud yaitu: menyelenggarakan fungsi penyusunan kegiatan dan anggaran, pelaksanaan pengadaan, pengumpulan, pengolahan, dan pelestarian bahan pustaka, pengembangan dan pendayagunaan koleksi literatur mengenai Bung Karno, analisis koleksi literatur tentang Bung Karno, penyusunan dokumen operasional pengelolaan UPT

Perpustakaan Proklamator Bung Karno serta pengembangan sistem Informasi layanan Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Seperti dikutip oleh George (2022:157) tentang *Fifth Laws of Library* pada poin kelima disebutkan bahwa *Library is a growing organism* yaitu perpustakaan adalah organisme yang sedang bertumbuh. Pedoman terakhir ini berfungsi sebagai pengingat bahwa bisnis perpustakaan bersifat dinamis dan sebagai "makhluk hidup" akan terus berkembang mengikuti perubahan dengan berjalannya waktu.

Perpustakaan harus selalu berkembang sesuai dengan jamannya, koleksi bahan pustaka harus terus bertambah, berubah, teknologi yang digunakan juga harus terus berubah dan dinamis. Hal ini penting

dilakukan dalam rangka terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada penggunaannya atau dalam hal ini sering disebut sebagai pemustaka. Pemimpin atau Kepala Perpustakaan memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan prinsip tersebut. Maxwell (2022:14), *Leadership is influence, nothing more nothing less*. Kepemimpinan bukanlah sebuah posisi, namun kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Orang yang memiliki kedudukan *superior* belum tentu dapat mewujudkan kinerja organisasi kolektif yang baik jika tidak mampu mempengaruhi orang lain, dan seorang subkoordinator yang tidak memiliki posisi struktural namun dapat bekerja secara kolektif lebih baik karena memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Pemimpin pada era kini mendapatkan tantangan yang jauh lebih besar, terutama dengan perkembangan teknologi dan informasi. Data We'Are Social menyebutkan sebanyak 5,15 Milyar atau 64,4% populasi dunia telah menggunakan internet. Laporan tersebut menyatakan bahwa hingga 2023 total populasi dunia telah mencapai 8,01 Milyar dengan lebih dari 57% tinggal dipertanian. Semakin banyaknya pengguna internet tersebut maka menjadikan batas-batas geografi seperti tidak ada lagi. Individu dapat berkomunikasi, bertukar informasi dengan cepat dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi.

Pendekatan kepemimpinan konvensional dianggap menjadi tidak efektif untuk dapat mengakomodir pengelolaan kebutuhan *core business* untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan mendesak dalam rangka pengambilan keputusan pada era teknologi informasi saat ini bisa dilakukan tanpa tatap muka, hanya melalui pesan singkat menggunakan WA, Telegram, Email, ataupun pesan suara *voice note* sehingga menyebabkan kepemimpinan konvensional tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan organisasi sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan baru.

Gaya kepemimpinan yang saat ini dikembangkan adalah *E-leadership* yang diperkenalkan oleh Avolio, Kahai dan Dodge yang diterbitkan melalui jurnal ilmiahnya dengan judul "*E-leadership: Implications for theory, research, and practise*". dalam jurnal tersebut dikatakan bahwa *E-leadership*

terlaksana dalam konteks pekerjaan yang dilakukan melalui teknologi dan informasi dengan utamanya melalui jaringan internet dalam melakukan pekerjaan organisasi.

Kepemimpinan ini erat kaitannya dengan motivasi kerja, karena pemimpin merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasi. Pemimpin sukses akan mampu memotivasi semua lini stakholder yang dipimpinnya. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk mencapai sesuatu dan kemampuan bertindak dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan dukungan pikiran, perasaan, dan keinginan individu dalam proses motivasi (Diana dkk., 2021). Motivasi kerja didasarkan pada suatu motivasi yang dapat mengarahkan manusia untuk mencapai pola kerja yang diinginkan, meningkatkan standar kinerja, dan mempertahankan suatu perilaku dari waktu ke waktu yang diyakini mampu memenuhi kebutuhan pekerja kantor (Tan & Rajah, 2019). Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi mereka dan memenuhi kebutuhan mereka secara teratur (Diana dkk., 2021).

Pemimpin digital dalam hal ini dapat berperan dalam rangka menetapkan visi tentang program perpustakaan digital yang berkelanjutan, menempatkan SDM yang bertalenta sesuai dengan kemampuan dirinya, memperkuat infrastruktur teknologi informasi, memonitoring pelaksanaan transformasi digital serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Langkah ini perlu diambil seiring dengan dinamika disrupsi di masyarakat global. Inovasi berkaitan dengan pengetahuan yang dapat digunakan untuk menciptakan produk atau proses dan layanan baru guna meningkatkan manfaat yang kompetitif. Tentu saja semua proses ini perlu dilakukan motivasi kerja pegawai agar memiliki spirit kerja yang produktif dengan menghadirkan layanan perpustakaan i-Sukarno berbasis digital secara mudah dan terbuka untuk masyarakat.

Hasil inovasi ini nantinya dapat dijalankan dengan baik oleh Kelompok Kerja Pelayanan Informasi dan Kerjasama terkait dalam rangka meningkatkan jumlah kunjungan dengan melakukan optimalisasi akses terhadap layanan koleksi khusus Bung Karno. Tentu saja dalam melaksanakan tugas

kerja oleh Kelompok Kerja Pelayanan Informasi dan Kerjasama sering kali mengalami kejumudan dan lemah spirit. Disinilah peran pemimpin memberikan motivasi kerja untuk membakar semangat pegawai menjadi lebih baik lagi menuju layanan yg sesuai dengan perkembangan zaman.

### **Kepemimpinan Digital**

Kepemimpinan digital menurut Muniroh (2022) adalah seorang yang mampu memanfaatkan teknologi dan informasi serta mempunyai visi kedepan dalam mencapai tujuan organisasi, mempunyai sikap dan keterampilan baru, serta dapat berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain, dapat membawa suasana lingkungan dalam perubahan transformasi digital, dengan indikator 1).Mempengaruhi orang lain (*Influence other people*), 2).Mempunyai visi kedepan (*Have a vision for the future*), 3).Berkomunikasi baik secara internal (*Communicate well internally*), 4).Berkomunikasi baik secara eksternal (*Communicate well externally*), 5).Kemampuan kepemimpinan teknologi (*Technology leadership skills*).

Dengan demikian digital leadership dapat didefinisikan sebagai seni di dalam membangun arahan, mempengaruhi orang lain, dan memulai perubahan yang berkelanjutan melalui akses informasi, dan membangun hubungan untuk mengantisipasi perubahan penting bagi keberhasilan organisasi di masa yang akan datang. Dalam prakteknya, implementasi digital leadership diperlukan suatu kombinasi yang dinamis dari mindset, perilaku, dan skill baik soft skill maupun hard skill, yang dimanfaatkan untuk perubahan dalam membangun peningkatan kinerja organisasi berbasis teknologi informasi. Dengan kata lain digital leadership merupakan konsep kepemimpinan strategis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan menciptakan budaya organisasi berbasis teknologi yang direfresentasikan pada proses transformasi digital.

### **Motivasi Kerja**

Sebagaimana dikutip oleh Ity Rukiyah dan Zakiyah Ulfah (2020 : 68) dalam buku “Pengembangan Manajemen Organisasi”, Terry dan Leslie menyatakan bahwa motivasi

adalah sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Karena adanya sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat maka harus ada upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang membangkitkan dan memelihara semangat tersebut.

Dalam buku “Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja”, Mursidi dan Iqbal R., R. (2022: 12) mengutip pendapat Robbins bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Kekuatan yang besar memerlukan arahan sehingga menguntungkan organisasi dan ketekunan mengukur berapa lamaseseorang dapat mempertahankan upayanya. Dalam konteks kerja maka motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kekuatan, arahan dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal atau sesuatu yang menggerakkan pekerja untuk bersemangat dalam bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten menuju arah pencapaian tujuan organisasi.

### **Aksesibilitas**

Aksesibilitas adalah derajat kemudahan dicapai oleh orang, terhadap suatu objek, pelayanan maupun lingkungan. Dalam konsep aksesibilitas informasi menyangkut empat dimensi yaitu aksesibilitas inti, aksesibilitas informasi, kehandalan sistem dan kemudahan memahami bahasa kontrol. Konsep tersebut tidak berhenti hanya sampai pada tersedianya koleksi digital yang melimpah. Hal ini dapat terwujud apabila pemustaka dapat mengakses koleksi yang disediakan dengan utuh dan nyaman. Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa aksesibilitas koleksi digital merupakan usaha untuk dapat memberikan kemudahan pemustaka untuk mendapatkan informasi digital secara penuh, utuh, mudah, cepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Aksesibilitas koleksi digital perpustakaan digital tidak hanya terbatas pada dokumen elektronik pengganti bentuk cetak, ruang lingkup koleksinya harus menekankan pada isi

informasi, jenis dokumen sampai pada hasil penelusuran. Koleksi bagi perpustakaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk terselenggaranya layanan perpustakaan dengan baik.

## Metode Penelitian

### Desain/ Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono,2010). Penelitian tersebut juga menjelaskan antara gaya kepemimpinan digital dan motivasi kerja terhadap aksesibilitas koleksi. Dalam penelitian jenis ini, hipotesis telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan digital dan motivasi kerja terhadap aksesibilitas koleksi.

Peneliti memakai tiga metode yakni survey, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuisisionernya dengan sekumpulan list pernyataan yang diwajibkan diisi oleh pegawai layanan informasi dan kerjasama perpustakaan untuk mengumpulkan datanya, lalu setelah itu data diolah memakai program SPSS 25.

### Populasi dan Sampel

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pustakawan Kelompok Kerja Layanan dan Kerjasama sebanyak 35 orang.

### Validitas dan Reabilitas

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing total/jumlah pertanyaan/pernyataan dengan keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai t hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai t tabel. Nilai t hitung (*Pearson Correlation*) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan t hitung (*Pearson Correlation*) terhadap nilai t tabelnya. Dengan menggunakan model (koefisien hubungan) korelasi produk moment ( $r$ ),

dimana data dapat dikatakan valid apabila memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Atau sebaliknya data dapat dikatakan tidak valid apabila memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Rumus : Uji t

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t : nilai t *hitung*

r : koefisien korelasi hasil r *hitung*

n : jumlah responden

Untuk tabel  $t_{\alpha} = 0,05$  derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid demikian sebaliknya,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak valid, apabila instrumen valid, maka indeks korelasinya ( $r$ ) adalah sebagai berikut:

0,800 - 1,000 : sangat tinggi

0,600 - 0,799 : tinggi

0,400 - 0,599 : cukup tinggi

0,200 - 0,399 : rendah

0,000 - 0,199 : sangat rendah (tidak valid)

Dalam pengujian validitas instrumen pengumpulan data dengan program SPSS ini, peneliti menggunakan uji validitas seperti Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dari instrument yang ada. Pengujian uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 memiliki kriteria pengujian sebagai berikut: jika  $r_{hitung} > r_{table}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total dan dinyatakan Valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{table}$  (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi secara signifikansi terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid (Aziz A. H., 2021 : 12-14).

Uji Reliabilitas adalah pengujian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, dilakukan dengan menggunakan tehnik *test retest* (Pengujian ulang), dengan mengacu pada *alpha cronbach* yaitu tingkat reliabilitas atau harga  $r$  ( $\alpha$ ) mencapai 0,60. Teknik uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir  
 $\sigma_1^2$  = total varians

$\sigma_1^2$  reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Simbolon, Idauli, dkk, 2023 : 96-97).

**Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

**1. Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan Gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan penganalisisan data, sehingga dapat diketahui Gambaran umum dari objek yang diteliti

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi

**3. Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah hfubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing- masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan ( Sugiyono, 2012).

**4. Pengujian Hipotesis**

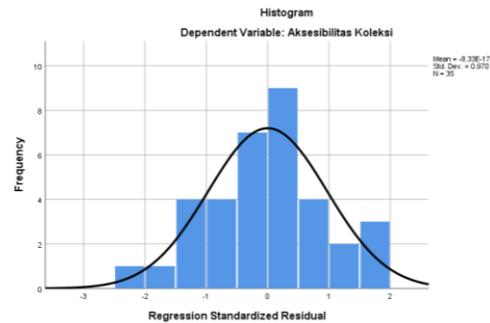
Untuk pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik**

a. Normalisasi Data

Gambar 1. Uji Normalisasi Data

Berdasarkan gambar di atas dapat di



lihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah grafik histogramnya, serta pola distribusi terlihat seperti kurva berbentuk bel. Sebaliknya, data dikatakan tidak normal jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil seperti pada table di bawah ini.

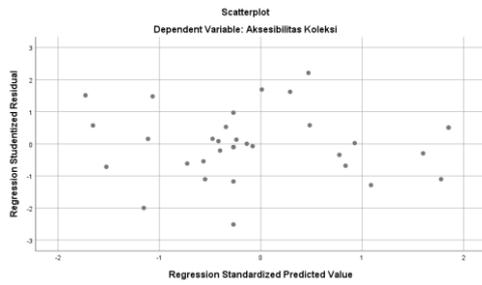
Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68174147
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.088
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat terlihat bahwa nilai Sig. memiliki angka 0,200 > 0,05 sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas bahwa titik-titik tersebar disekitar vertical dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak bersifat homoskedastis atau homogen.

c. Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,016	6,198			1,455	,155		
Kepemimpinan Digital	,343	,172	,393		1,994	,055	,311	3,219
Motivasi Kerja	,477	,221	,425		2,157	,039	,311	3,219

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat untuk variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dan nilai tolerance yang sama yaitu masing-masing  $3,219 < 10$  dan  $0,311 > 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel diatas tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,589	3,795	2,01

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Digital  
 b. Dependent Variable: Aksesibilitas Koleksi

Berdasarkan tabel di atas, maka terlihat nilai Durbin Watson sebesar 1.986 sehingga

$$n = 35, d = 2,012$$

$$dl \ 1.3433 \ \text{du} \ 1.5838$$

$$4 - du = 4 - 1.5838 = 2,4162$$

$$\text{Hasil} = dU < d < 4 - dU$$

$$= 1.5838 < 2,012 < 2,4162$$

Kesimpulan tidak terdapat autokorelasi

1. Analisis Regresi Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,016	6,198			1,455	,155
Kepemimpinan Digital	,343	,172	,388		1,994	,055
Motivasi Kerja	,477	,221	,425		2,157	,039

a. Dependent Variable: Aksesibilitas Koleksi

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi dapat ditentukan dengan melihat tabel pada bagian B (Unstandardized Coefficients) sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,016 + 0,343 X_1 + 0,477 X_2$$

- Konstanta sebesar 9,016, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 9,016
- Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b = 0,343$ , artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,343
- Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b = 0,477$ , artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,477

Uji Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	
1	Regression	731.294	2	365.647	2
	Residual	460.877	32	14.402	
	Total	1192.171	34		

a. Dependent Variable: Aksesibilitas Koleksi  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Digital

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.18 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 25,388 >$  dari  $F_{tabel} = 3,28$  (lihat tabel F untuk  $df_1: N-k-1 = 33$  dan  $df_2 = 2$  Variabel bebas) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga Kepemimpinan Digital (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Aksesibilitas.

**Uji t**

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Apabila nilai  $sign < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu juga sebaliknya)

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 35-2-1) = t(0,025; 32) = 2,036$$

$$\alpha = 0.05 \text{ sehingga } 0.05/2 = 0.025$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen (variabel X)

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.568	5.021		3.499	.0
	Kepemimpinan Digital	.651	.101	.746	6.444	.0

a. Dependent Variable: Aksesibilitas Koleksi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.700	6.434		1.197	.2
	Motivasi Kerja	.843	.129	.752	6.552	.0

a. Dependent Variable: Aksesibilitas Koleksi

**Pengaruh X1 Terhadap Y**

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.19 diketahui nilai  $sign < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (6,444) > t_{tabel} (2,036)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan Digital berpengaruh secara parsial terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

**Pengaruh X2 Terhadap Y**

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.19 diketahui nilai  $sign < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,552 > 2,036$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.589	3.795

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Digital

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai R square 0,613 atau 61,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 (Kepemimpinan Digital) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Aksesibilitas) sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti terhadap Aksesibilitas.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Kepemimpinan Digital hadir tidak hanya tentang kemampuan menggunakan teknologi, tetapi juga tentang mengarahkan transformasi digital dan menerapkan strategi inovatif untuk memanfaatkan teknologi informasi. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam tentang tren digital, transformasi digital, dan penggunaan teknologi digital untuk mengubah dan memperbaiki operasi bisnis serta interaksi dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Disamping itu, perlu dikembangkan budaya organisasi yang berbasis digital dan

peningkatan keterampilan digital untuk setiap personil organisasi agar tumbuh kreativitas dalam upaya memastikan bahwa organisasi dapat bersinergi dengan perubahan zaman.

Kepemimpinan digital di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno berdasarkan hasil kuesioner sudah dapat dikatakan baik. Para pemimpin telah mampu menerapkan proses bisnis memanfaatkan teknologi informasi. Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh terhadap peningkatan aksesibilitas di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka aksesibilitas mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh karena kegiatan layanan i-Sukarno bersinergi dengan kepemimpinan yang memberikan ruang terhadap perubahan teknologi informasi. Para pustakawan terus bekerja untuk mencapai tujuan kegiatan i-Sukarno disamping mereka juga memperoleh apresiasi dan fasilitasi sarana kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muniroh, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan (Putri Nesa, dkk., 2024) dan (Siregar, Muhammad Rifai, 2019) yang memiliki hasil penelitian sebaliknya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Motivasi kerja dalam konteks profesionalisme berarti rangsangan psikologis yang mempengaruhi arah tindakan, intensitas upaya, dan keteguhan hati seseorang dalam merespon berbagai tantangan di lingkungan kerjanya.

Motivasi kerja di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno berdasarkan hasil kuesioner sudah dapat dikatakan baik. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap peningkatan Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan maka Aksesibilitas akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri Nesa, dkk., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh

terhadap Kualitas Layanan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Motivasi Kerja terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.**

Kepemimpinan dan Motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan Aksesibilitas dalam kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya mayoritas kuesioner yang menjawab dengan baik atau sangat baik.

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap aksesibilitas di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan aksesibilitas di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,616, hal ini berarti Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara linier hanya mempunyai berpengaruh sebesar 61,6 % terhadap Aksesibilitas Koleksi, sedangkan sisanya 38,4 % Aksesibilitas Koleksi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Digital memiliki pengaruh terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka aksesibilitas mengalami peningkatan.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, artinya jika motivasi pegawai

ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

3. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan Aksesibilitas Koleksi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai ditingkatkan maka aksesibilitas akan ikut meningkat.

#### Daftar Pustaka

- Addin A., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Ilmiah dalam Disiplin Ilmu Sistem Informasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Agus Suyatno, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Yogyakarta : Diandra Kreatif.
- Andrian Haro, dkk. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Astri Dwi Andriani, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Tohar Media.
- Atanda, Luqman Ayanlola; Olafimihan, Cecilia Oyebola. *Library Philosophy and Practice*, Lincoln (Aug 2022): 1-14. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/library-resources-accessibility-ict-adeptness/docview/2723215848/section-2?accountid=25704>
- Aziz Alimul Hidayat. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validasi-Reliabilitas*. Surabaya : Health Book Publishing.
- Barnakova, Yulia. (2022). Developing Digital Leadership Triathletes : such leaders fulfill the three-part role of digital strategist, Innovator, And Driver. Diakses pada tanggal 8 Juni 2024. <https://trainingmag.com/developing-digital-leadership-triathletes/>
- Budi Darma. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Bogor : Guepedia.
- Chiricuzio, Sossity. (2024). Intersectional Accessibility: Libraries Are Incorporating Collaboration, Creativity, And A Steadfast Commitment To Create Accessible And Inclusive Spaces. *Library Journal*. <https://www.proquest.com/trade-journals/intersectionalaccessibility/docview/2931771378/section-2?accountid=25704>.
- Demircioglu, M. A., & Chen, C.-A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>
- Diana, A.W., Hakim, L., & Linda, L. (2021). Pengembangan E-Lkpd Interaktif Hukum Newton Berbasis Mobile Learning Menggunakan Live Worksheets di SMA. *Jurnal Pendidikan Fisika*. Vol.10 No.2 2021.
- Dodi Pramana, dkk. (2022). *Budaya Organisasi*. Medan: Merdeka Kreasi.
- Edy Jumady, dkk. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi Sulawesi Selatan. *PUBLIK:Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*. Volume IX Nomor3.
- Evans E. W. Tulungen, dkk. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. Manado : *Jurnal EMBA*, Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 1116-1123.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Riau : DOTPLUS Publisher.
- George, Sigy. (2022). Re-Looking At S. R. Ranganathan's Five Laws Of Library Science. *International Journal of Librarianship*, 7(2), 155-161. <https://doi.org/10.23974/ijol.2022.vol7.2.258>
- Grover, V. (2022). Digital agility: Responding to digital opportunities. *European Journal of Information Systems*, 31(6), 709–715. doi:10.1080/0960085X.2022.2096492.
- Ity Rukiyah dan Zakiyah Ulpfah. (2020). *Pengembangan Manajemen Organisasi*. Palembang: Bening Media Publishing.
- Khoirul Rifa'i. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Konsep Dasar dan Teori Memimpin*

- Lembaga Pendidikan Islam*). Sleman : Garudhawaca.
- Maxwell, J. C. (2022) *The 21 Irrefutable Laws of Leadership Workbook 25<sup>th</sup> Anniversary Edition*. Nashville: HarperCollins Leadership.
- Monica F.B. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Banyumas: Pena Persada.
- Muhammad A.W. dan Lailatus Sa'adah. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Muhammad Rosyihan Hendrawan. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep Dan Praktik Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajar*. Malang: UB Press.
- M. Irsan Abdullah, dkk. (2024). Pengaruh kepemimpinan digital, komunikasi organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*. Volume 7 Issue 1, Pages 1361 – 1374.
- Muniroh. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Digital, Budaya Digital, Pembelajaran Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Pada Pt.Telkom Digital And Next Business Department*. Jakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Mursidi dan Iqbal R., R. (2022). *Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Nopriadi Saputra, Riant Nugroho. (2021). Pengaruh Digital Leadership dan Digital Collaboration terhadap Digital Skill Semasa COVID-19. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Volume 07, Issue 03 September 2021.
- Nopriadi Saputra, dkk. (2022). Pengaruh kepemimpinan digital dan dukungan organisasional terhadap kepuasan dan keterlekatkan kerja. *Jurnal of Business & Applied Management*. Vol. XV (No. 2): 113-124.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/BER.V20I2.8006>.
- Nwaforonso, Theresa et al. (2024). Reference Services Accessibility And Users' Satisfaction In Universi Tion In University Libraries In Benue St Y Libraries In Benue State, Nigeria. University of Nebraska – Lincoln : *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. dapat diakses di <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/8031>.
- Pionke, J J. (2022). Creating Accessibility In Libraries: Ongoing Engagement With Disabled Patrons And Staff Is Key. *Library Journal*. dapat diakses di <https://www.proquest.com/trade-journals/creating-accessibility-libraries/docview/2730800165/se-2?accountid=25704>.
- Pudjo Wibowo, FX. (2022). *Statistika dan Ekonomi Dengan SPSS 25*. Jakarta : Salemba Empat
- Putri Nesa, dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Cihampelas Bandung Barat. Jambi : Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari* Vol 24, No 1: Februari, 109-114.
- Ratna Ekasari. (2023). *Metodologi Penelitian*. Malang: AE Publishing
- Riyanto Wujarso. (2023). *Kepemimpinan: di Era Kekinian*. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah: Asadel Liamsindo Teknologi.
- Riyanto W., dkk. (2023). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif Panduan Komprehensif Untuk Memahami Dan Menerapkan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Dunia Bisnis*. Kotawaringin Timur, Kalteng: Asadel Liamsindo Teknologi.
- Rusdiana, H. A. (2022). *Manajemen Kewirausahaan Kontemporer : Pendekatan Teori Dan Praktek*. Bandung : Arsad Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.). *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*(pp. 13-54). New York: Academic Press.

- Sandra Irawati. (2022). *Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan : sebuah studi pada Industri Perhotelan di Kota Malang pada Masa Covid 19*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Saputra, N., & Saputra, A. M. (2020). Transforming into Digital Organization by Orchestrating Culture, Leadership, and Competence in Digital Context. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(2)).
- Shindy Neffitasari. (2021). *Penyelenggaraan Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Penyandang Disabilitas Oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru*. Pekanbaru : Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau.
- Simarmata, B T, dkk. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bantul, Yogyakarta: Selat Media Patners.
- Simbolon, Idauli, dkk. (2023). *Biostatistik*. Cirebon : CV. Green Publisher Indonesia.
- Singh, Ravijeet. (2023). *Organisation Behaviour*. *Thakur Publication*. Jankipuram, Lucknow.
- Sintha W. dan Anim P. (2022). *Statistika Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : CV Bintang Semesta Media
- Siregar, Muhammad Rifai. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Organisasi : Peran Mediasi Dari Sumber Daya Digital Dan Kapabilitas Digital (Studi Empiris Pada Perusahaan Digital-Migrants Di Indonesia)*. Depok: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Siyal, S., Xin, C., Umrani, W. A., Fatima, S., & Pal, D. (2021). How Do Leaders Influence Innovation and Creativity in Employees? The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Administration and Society*, 53(9), 1337–1361. <https://doi.org/10.1177/0095399721997427>
- Sri Haryati. (2020). *Pengembangan Proses Belajar Peserta Didik Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Profesionalitas Pengajar*. Magelang: Pustaka Rumah C1nta.
- Sukatin, dkk. (2023). *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Sleman: Deepublish Digital.
- Susi Adiaty. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tan, S. K., & Rajah, S. (2019). Evoking Work Motivation in Industry 4.0. *Sage Open*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/2158244019885132>.
- Tigre, F. B., Curado, C., & Henriques, P. L. (2023). Digital leadership: A bibliometric analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 40–70. doi:10.1177/15480518221123132
- Wiryanta Muljono. (2021). *Kepemimpinan Digital: Modul Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Yoesoep E. R., dkk. (2024). *Layanan Dan Tata Kelola e-Government : Teori, konsep, dan Penerapan*. Bantul, Yogyakarta: Green Pustaka Indonesia.