

# Motivasi Kerja Pustakawan Berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

<sup>1</sup>Triningsih, <sup>2</sup>Anis Masruri, <sup>3</sup>Ni Putu Premierita Haryanti

<sup>1</sup>Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: [tri\\_ningsih03@yahoo.co.id](mailto:tri_ningsih03@yahoo.co.id)

[Diajukan: 12-12-2024](#) [Direvisi: 06-02-2025](#) [Diterima: 13-03-2025](#)

## INTISARI

Motivasi kerja pustakawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo dengan menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa dokumentasi dan wawancara. Informan penelitian ini yakni pustakawan Bank Indonesia Cabang Solo. Analisis data menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pustakawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar, yaitu gaji yang memadai; kebutuhan keamanan yaitu lingkungan kerja yang nyaman; kebutuhan sosial yaitu program LENTERA (Learning Literacy on Friday), rangkuman berita, dan e-kliping; kebutuhan penghargaan, yaitu acara Forum Komunikasi Pustakawan Perpustakaan Bank Indonesia yang memberikan penghargaan kepada pustakawan teraktif serta perpustakaan yang terakreditasi; dan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu seminar online dari Perpustakaan Nasional dan Kantor Pusat Bank Indonesia, serta program "Limas Nusantara" yang memuat program harian perpustakaan.

**Kata kunci:** Motivasi kerja; Pustakawan; Hirarki kebutuhan Maslow; Perpustakaan Bank Indonesia Solo

## ABSTRACT

Librarian work motivation is very important to improve service quality. This study aims to analyze the work motivation of librarians at the Bank Indonesia Solo Library using Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. This research is a field research, which uses data collection techniques in the form of documentation and interviews. The informants of this research are librarians of Bank Indonesia Solo Branch. Data analysis uses Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. The results showed that librarians' work motivation is influenced by the fulfillment of basic needs, namely adequate salaries; security needs, namely a comfortable work environment; social needs, namely the LENTERA (Learning Literacy on Friday) program, news summaries, and e-cliping; appreciation needs, namely the Bank Indonesia Library Librarian Communication Forum event which gives awards to the most active librarians and accredited libraries; and self-actualization needs, namely online seminars from the National Library and Bank Indonesia Headquarters, and the "Limas Nusantara" program which contains daily library programs.

**Keywords:** Work motivation; Librarian; Maslow's hierarchy of needs; Bank Indonesia Solo library

## PENDAHULUAN

Isu motivasi kerja pustakawan berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow (Maslow, 1984) menjadi sangat penting dan krusial pada era saat ini karena pustakawan memainkan peran sentral dalam pengelolaan informasi dan layanan perpustakaan yang semakin berkembang, baik di dunia fisik maupun digital. Dalam menghadapi tuntutan profesionalisme yang tinggi, perubahan teknologi, dan kebutuhan untuk terus berinovasi, motivasi kerja pustakawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan mereka. Pemenuhan kebutuhan dasar, seperti keamanan pekerjaan, serta kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan kesempatan untuk berkembang, sangat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas pustakawan. Oleh karena itu, fenomena motivasi kerja pustakawan ini penting untuk dibahas. Tujuannya untuk memberikan wawasan



yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memotivasi pustakawan, membantu manajemen perpustakaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja pustakawan. Motivasi tersebut akan berdampak positif pada kualitas layanan perpustakaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Literatur mengenai "Motivasi Kerja Pustakawan Berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow" dalam beberapa tahun terakhir cenderung fokus pada tiga area utama: pertama, pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan pekerjaan dan kesejahteraan fisik pustakawan, yang dianggap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, seiring dengan dorongan profesional terkait tanggung jawab sebagai pustakawan, upaya mencukupi kebutuhan hidup, pencapaian prestasi, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik (Safri & Miski, 2022). Kedua, kebutuhan sosial dan penghargaan, seperti pengakuan kinerja, hubungan baik dengan kolega dan atasan, serta peluang karier, berperan besar dalam meningkatkan motivasi pustakawan, yang mempengaruhi kinerja tinggi jika didukung minat, motivasi kuat, dan kemampuan menyelesaikan masalah (Matondang, 2021).

Ketiga, profesi pustakawan memerlukan kompetensi, kemampuan beradaptasi dengan tantangan digital, serta kepribadian humanis untuk memenuhi ekspektasi pemustaka dan meningkatkan kualitas layanan perpustakaan (Luthfiyah & Masruri, 2023). Namun, aspek yang kurang diperhatikan dalam literatur tersebut adalah pengaruh konteks sosial dan budaya di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara pustakawan memandang pemenuhan kebutuhan mereka, serta tantangan yang muncul dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan profesionalisme di era digital, yang semakin penting dalam motivasi pustakawan untuk beradaptasi dan berkembang dalam peran mereka.

Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan, lingkungan kerja merupakan faktor dominan (Hafid et al., 2021). Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan, sehingga peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja pustakawan, terutama dalam penguasaan bahasa asing dan kemampuan menulis karya ilmiah di bidang kepustakawanan, sangat diperlukan (Haryanti & Suhartika, 2020). Sementara (Asmad et al., 2019) mengatakan hal lain bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara terpisah terhadap kinerja pustakawan. Pustakawan perlu meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kinerja yang baik (Hasan, 2018).

Kajian mengenai motivasi kerja pustakawan pernah ditulis oleh peneliti sebelumnya. Kajian Trysnawati & Asmiranda (2021), menunjukkan beberapa hal yang mendorong pustakawan untuk bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Hal ini termasuk gaji, keamanan kerja, kondisi sosial, penghargaan, dan peluang karir. Kajian Safri & Miski (2022), menunjukkan bahwa pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor seperti pendapatan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang. Terdapat hubungan linier yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja (Anasi, 2020). Di antara variabel yang diteliti, beban kerja bukanlah prediktor



signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja pustakawan di Barat Daya, Nigeria Afrika Barat.

Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow berasal dari Abraham Harold Maslow, Dia adalah seorang tokoh psikologi yang dilahirkan di Brooklyn, New York, pada 1 April 1908 dan meninggal pada tahun 1970 (Yusuf, 2024). Maslow mengembangkan teorinya berdasarkan sebuah hirarki, yang dikenal dengan *Maslow's Needs Hierarchy Theory* atau Teori Motivasi Manusia. Menurut Maslow, perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai jenis kebutuhan yang bersifat bertingkat. Individu berusaha memenuhi kebutuhan tingkat kelima setelah memenuhi kebutuhan dasar pertama dan kedua. Maslow membagi kebutuhan ini ke dalam beberapa tingkatan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. (Yuliana, 2018).

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo dengan menggunakan sudut pandang Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini mengidentifikasi lima tingkatan kebutuhan yang saling berhubungan, dimulai dari kebutuhan dasar, seperti pangan dan sandang, yang menjadi prioritas utama dalam hidup manusia. Selanjutnya, kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan mencakup stabilitas pekerjaan dan lingkungan yang aman. Kebutuhan sosial menekankan pada hubungan interpersonal, sedangkan kebutuhan penghargaan berkaitan dengan pengakuan dan prestasi dalam pekerjaan. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri mencakup pencapaian potensi maksimal dan kepuasan dalam karir. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tiap tingkatan kebutuhan tersebut mempengaruhi motivasi kerja pustakawan.

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo. Fokus penelitian pada motivasi pustakawan di institusi ini berpotensi memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana pustakawan di lingkungan yang khusus tersebut termotivasi, serta bagaimana dukungan organisasi dalam memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini memberikan perbedaan signifikan dengan penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada perpustakaan umum atau akademik, di mana dinamika dan kebutuhan pustakawan dapat berbeda. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi terkait strategi untuk meningkatkan motivasi pustakawan dalam bekerja di lingkungan yang lebih spesifik dan terstruktur.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*). Dalam metode kualitatif, penelitian lapangan merujuk pada proses di mana peneliti terlibat langsung dan mengamati fenomena sosial pada skala kecil untuk mempelajari budaya di sekitarnya (Nur & Utami, 2022). Objek penelitian ini adalah Perpustakaan Bank Indonesia Solo, yang berada di Jl. Jend. Sudirman No.15, Kp. Baru, Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta Jawa Tengah 57111. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pustakawan menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Desember 2024. Subyek penelitian adalah pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo yang bekerja pada saat ini (tahun 2024).



Metode yang diterapkan untuk mengumpulkan data adalah dokumentasi dan wawancara. Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan cara memeriksa atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek atau pihak lain terkait subjek tersebut (Gantara & Anshori, 2022). Wawancara adalah proses di mana penulis berinteraksi langsung dengan pihak-pihak yang relevan dengan data yang dibutuhkan, melalui sesi tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah (Gantara & Anshori, 2022). Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dari dokumen, catatan, atau arsip yang relevan, sementara metode wawancara dilakukan dengan tanya jawab langsung kepada informan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 1 (satu) orang yang berkedudukan sebagai pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo.

Kedua metode tersebut diterapkan untuk mengumpulkan data motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. Hasil analisis tersebut kemudian dijelaskan untuk menggambarkan motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo.

## PEMBAHASAN

Motivasi, berasal dari kata "*motive*" yang berarti dorongan atau kekuatan internal dalam diri makhluk hidup, memicu tindakan atau perbuatan, dan umumnya bersumber dari dalam diri seseorang yang tercermin melalui minat, usaha, dan upaya untuk melakukan suatu hal (Dasor, 2024). Motivasi sangat penting dalam suatu instansi karena dengan adanya motivasi, kinerja pegawai menjadi lebih baik dan maksimal. Peningkatan kinerja pegawai ini pada gilirannya berdampak pada peningkatan prestasi kerja di tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai sangat diperlukan, karena melalui kinerja tersebut, kita dapat menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Darmawan et al., 2021).

Motivasi kerja pustakawan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di perpustakaan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa bekerja tanpa motivasi, mudah membuat seseorang merasa bosan, karena kurangnya dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan (Farida, 2022). Motivasi yang ada pada individu mempengaruhi perilaku yang diarahkan untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pustakawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Reni, 2022). Motivasi kerja dapat tumbuh apabila pustakawan merasa bangga dengan pencapaian yang telah diraih (Nupin, 2021).

Pustakawan memiliki dua jenis motivasi, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan rasa tanggung jawab terhadap profesinya, seperti dorongan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berhubungan dengan faktor-faktor seperti penghargaan (*reward*), hubungan sosial, serta status dan jaminan dalam



pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pustakawan antara lain pendapatan atau tunjangan yang mendorong pustakawan untuk bekerja secara maksimal, serta kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Untuk meningkatkan motivasi pustakawan, langkah-langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi serta kemampuan bersosialisasi dengan rekan kerja (Safri & Miski, 2022).

### **Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow**

"*A Theory of Human Motivation*" adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa setiap individu memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan (Maslow, 1984), yang terdiri dari yang pertama kebutuhan dasar (*physiological needs*) yaitu pada tingkat pertama atau yang paling dasar dalam hierarki teori motivasi terdapat kebutuhan fisiologis. Motivasi ini umumnya fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar tubuh. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar, seperti kebutuhan makanan, minuman, dan perlindungan fisik. Pemenuhan kebutuhan ini sangat penting untuk kelangsungan hidup. Seorang pustakawan juga memerlukan pemenuhan kebutuhan ini agar dapat hidup dengan baik dan sekaligus meningkatkan motivasi dalam pekerjaannya.

Kedua kebutuhan keamanan (*safety needs*) yaitu setelah kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan berikutnya adalah rasa aman. Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, serta lingkungan hidup mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga aspek mental, psikologis, dan intelektual. Bagi seorang pustakawan, hal yang diperlukan adalah kondisi kerja yang aman dan nyaman serta keselamatan dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu tingkatan kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan keamanan adalah kebutuhan sosial. Motivasi ini bertujuan untuk memperoleh penerimaan, status, dan hubungan. Kebutuhan sosial mencakup keinginan untuk merasa menjadi bagian dari kelompok, diterima, berafiliasi, berinteraksi, serta memberi dan menerima kasih sayang.

Keempat kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dimana motivasi ini bertujuan untuk meraih penghargaan, baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Kebutuhan akan harga diri muncul dari keinginan untuk dihormati, dipuji, dihargai, atau diakui atas usaha yang telah dilakukan. Penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian kerja seseorang dapat menjadi pendorong yang signifikan. Dalam hal ini, pustakawan sebaiknya diberikan penghargaan (reward), tidak hanya berdasarkan lama masa kerja, tetapi juga berdasarkan prestasi yang telah dicapai.

Kelima kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*), dimana motivasi ini berfokus pada upaya mengekspresikan diri dan mengembangkan potensi. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan keinginan untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan, serta untuk menyuarakan pendapat. Kebutuhan ini terpenuhi melalui pengembangan kemampuan dan keahlian guna mencapai prestasi dalam pekerjaan. Jika kebutuhan pustakawan tidak terpenuhi, mereka cenderung menunjukkan perilaku kecewa.



Sebaliknya, jika pustakawan berhasil memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya dan memperoleh imbalan yang sesuai, mereka akan menunjukkan perilaku positif, merasa puas, dan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Pengembangan kemampuan seseorang melalui pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah hingga puncak manajemen bisa menjadi motivasi yang kuat. Penerapan yang dapat dilakukan, misalnya, adalah menjalankan tugas-tugas kreatif dan mengembangkan keterampilan melalui kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan lain-lain.

### **Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo Berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow**

Motivasi kerja Pustakawan Perpustakaan Bank Indonesia Solo menerapkan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori tersebut yang dapat dirinci yang pertama adalah kebutuhan dasar (*physiological needs*). Motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Gaji yang diterima memberikan rasa aman finansial, yang memungkinkan pustakawan untuk memenuhi kebutuhan pokok tanpa kekhawatiran. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung produktivitas pustakawan. Berdasarkan hasil wawancara daring pada 7 Desember 2024 yang dilakukan peneliti, informan memberikan informasi bahwa mendapatkan kebutuhan dasarnya selama bekerja.

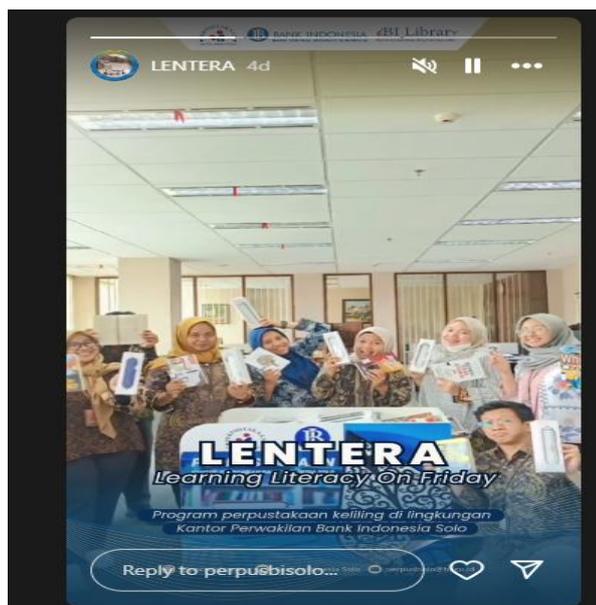
*“Saya bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Itu sudah terpenuhi dengan dilihat dari gaji yang cukup untuk kehidupan sehari-hari diantaranya adalah kebutuhan untuk makan, minum, transportasi, dan pakaian yang layak.” (AIP, wawancara 7 Desember 2024).*

Selanjutnya kebutuhan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan keamanan di tempat kerja mencakup perlindungan dari berbagai potensi risiko yang dapat terjadi. Keamanan yang terjamin menciptakan rasa nyaman bagi pustakawan, sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa khawatir. Fasilitas seperti CCTV, tenaga keamanan, dan teknisi yang siap menangani masalah teknis meningkatkan kepercayaan pustakawan terhadap tempat kerja mereka. Keamanan ini tidak hanya menjamin keselamatan fisik, tetapi juga memberikan rasa aman psikologis. Dengan merasa terlindungi, pustakawan dapat lebih fokus, berinovasi, dan berkontribusi lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka di Perpustakaan Bank Indonesia Solo. Terkait keamanan dalam bekerja informan mengungkapkan sebagai berikut:

*“Motivasi saya kerja disini adalah karena terpenuhinya kebutuhan keamanan (safety needs). Kebutuhan keamanan tersebut dapat dilihat dari posisi tempat kerja yang nyaman dan aman, karena terdapat keamanan fisik yaitu sistem keamanan berupa cctv dan tenaga security, serta teknisi. Selain itu, juga ada keamanan psikologis. Saya bekerja menjadi lebih fokus, berinovasi, dan berkontribusi lebih baik.” (AIP, wawancara 7 Desember 2024).*

Ketiga adalah kebutuhan sosial (*social needs*). Peran pustakawan di Bank Indonesia Solo sangat penting dalam membantu pegawai memenuhi kebutuhan informasi. Salah satu kegiatan yang dilakukan adalah program literasi rutin seperti LENTERA (*Learning Literacy on Friday*), yaitu perpustakaan keliling yang membawa buku ke ruang kerja pegawai, yang disambut antusias oleh mereka.





Sumber : <https://www.instagram.com/stories/highlights/18060148744366034/>  
Gambar 1. Kegiatan LENTERA (*Learning Literacy on Friday*)

Bank Indonesia Solo juga menjalankan program Rangkuman Headline News harian yang dibagikan melalui grup WhatsApp seluruh pegawai. Program ini memungkinkan pegawai untuk saling berbagi informasi mengenai berita terkini, sehingga menjaga mereka tetap *up-to-date* dengan perkembangan penting dalam dunia ekonomi dan perbankan.



Sumber: Dokumentasi Perpustakaan Bank Indonesia Solo, tahun 2024  
Gambar 2. Kegiatan Rangkuman Headline News Harian

Untuk memastikan pegawai selalu mendapatkan informasi terbaru, berbagai program informasi juga disediakan. Salah satunya adalah program yang menyediakan update terkini mengenai isu-isu ekonomi dan perbankan yang relevan dengan tugas mereka. Ada juga program E-Kliping, update terkini seputar ekonomi dan perbankan dari berbagai surat kabar terkemuka seperti Jawa Pos, Kompas, Tribun Jateng, dan Solopos.



Sumber : <https://www.instagram.com/p/DA2wJ1aP3M0/>

Gambar 3. E-Kliping update terkini seputar ekonomi dan perbankan dari berbagai surat kabar terkemuka

Program-program ini memberikan kemudahan bagi pegawai untuk tetap terinformasi dengan baik dalam aktivitas sehari-hari mereka. Berdasarkan hasil wawancara daring dengan informan diketahui bahwa kebutuhan sosialnya terpenuhi selama bekerja di Perpustakaan Bank Indonesia Solo.

*“Motivasi saya bekerja di Perpustakaan Bank Indonesia Solo adalah karena terpenuhinya kebutuhan sosial, terutama dalam menyediakan informasi bagi pegawai. Program literasi seperti LENTERA (perpustakaan keliling), Rangkuman Headline News melalui WhatsApp, dan E-Kliping yang mencakup berita ekonomi dan perbankan, membantu pegawai tetap mendapatkan update informasi dengan mudah dan antusias.” (AIP, wawancara 7 Desember 2024).*

Keempat adalah kebutuhan penghargaan atau pengakuan (*esteem need*). Perpustakaan Bank Indonesia menyelenggarakan acara tahunan yang disebut FKPPBI (Forum Komunikasi Pustakawan Perpustakaan Bank Indonesia). Acara tahunan ini merupakan ajang penting bagi para pustakawan untuk berkumpul dan berbagi informasi. Dalam kegiatan ini, biasanya diberikan penghargaan kepada pustakawan teraktif yang menunjukkan kontribusi luar biasa dalam pengembangan perpustakaan. Acara ini juga menjadi momen untuk memberikan apresiasi kepada perpustakaan yang telah berhasil mencapai akreditasi atau re-akreditasi pada tahun tersebut. Dokumentasi kegiatan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber : [https://www.instagram.com/p/DCyjC6yvPqE/?img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/DCyjC6yvPqE/?img_index=1)  
Gambar 4. FKPPBI (Forum Komunikasi Pustakawan Perpustakaan Bank Indonesia)

Berdasarkan hasil wawancara daring dengan informan, disampaikan bahwa memberikan informasi bahwa kebutuhan penghargaan atau pengakuan pustakawan terpenuhi selama bekerja di Perpustakaan Bank Indonesia Solo.

*“Perpustakaan Bank Indonesia mengadakan acara tahunan FKPPBI (Forum Komunikasi Pustakawan Perpustakaan Bank Indonesia), yang berfungsi sebagai ajang berkumpul dan berbagi informasi bagi pustakawan. Acara ini juga memberikan penghargaan kepada pustakawan teraktif yang berkontribusi besar dalam pengembangan perpustakaan, serta penyerahan plakat sebagai apresiasi kepada perpustakaan yang berhasil mencapai atau memperbarui akreditasi tahun tersebut.” (AIP, wawancara 7 Desember 2024).*

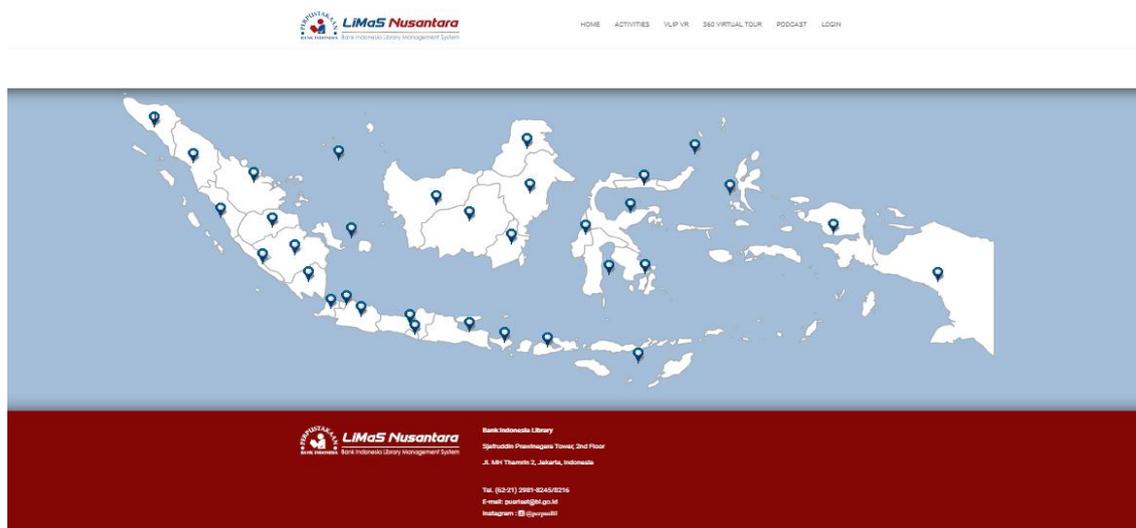
Kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*). Kebutuhan aktualisasi diri bagi pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo tercermin dari partisipasi mereka dalam seminar online yang diadakan oleh Perpustakaan Nasional (Perpusnas) maupun Perpustakaan Kantor Pusat Bank Indonesia. Melalui seminar-seminar ini, pustakawan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Perpustakaan Kantor Pusat Bank Indonesia memiliki web program bernama "LIMAS NUSANTARA" yang menjadi wadah bagi pustakawan di seluruh Indonesia untuk berbagi informasi dan pengalaman terkait program harian perpustakaan. Program ini memungkinkan setiap pustakawan untuk berkontribusi dalam memperkaya konten perpustakaan dan meningkatkan kualitas layanan informasi yang diberikan kepada pengguna. Gambar 5 merupakan web program yang bernama LIMAS NUSANTARA (Perpustakaan Bank Indonesia, 2024).

Informasi ini diperoleh melalui wawancara daring dengan informan pada 7 Desember 2024. Berikut adalah rangkuman wawancaranya:

*“Kebutuhan aktualisasi diri pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo tercermin dalam partisipasi mereka dalam seminar online yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional dan Perpustakaan Kantor Pusat Bank Indonesia.” (AIP, wawancara 7 Desember 2024)*



Seminar-seminar tersebut membantu pustakawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mendukung profesionalisme di bidang perpustakaan. Selain itu, program "LIMAS NUSANTARA" dari Perpustakaan Kantor Pusat Bank Indonesia menjadi platform bagi pustakawan seluruh Indonesia untuk berbagi informasi dan pengalaman. LIMAS NUSANTARA memberikan kontribusi pada peningkatan konten perpustakaan dan kualitas layanan informasi.



Sumber: <https://perpustakaan-bi.org//map>

Gambar 5. LIMAS NUSANTARA

## KESIMPULAN

Motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Bank Indonesia Solo sudah sesuai dengan Teori Kebutuhan Abraham Maslow. Seluruh kebutuhan pustakawan dari kebutuhan dasar sampai kebutuhan untuk melakukan aktualisasi diri telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan fasilitas kerja yang memadai, memperoleh rasa aman dalam bekerja didukung organisasi. Kebutuhan sosial dan penghargaan juga terpenuhi melalui hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Kinerja baik mereka mendapatkan pengakuan. Pustakawan dapat mencapai kebutuhan aktualisasi diri melalui kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan di bidang perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Asmad, C. C., Rahim, A. R., & Jam'an, A. (2019). Pengaruh ISO 9001: 2015, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 7(2), 113–130. <https://doi.org/10.24198/jkip.v7i2.21344>
- Darmawan, D., Anandy, I. A., Hamzah, A., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 42–51. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.12>
- Dasor, Y. W. (2024). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 8(1), 39–47.



- <https://doi.org/10.36928/jipd.v8i1.2728>
- Farida, N. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118–125. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.133>
- Gantara, F., & Anshori, A. R. (2022). Analisis Upah Amil Zakat di BAZNAS Kota Bandung menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 2(2), 99–104. <https://doi.org/10.29313/jres.v2i2.1226>
- Hafid, A., Basalamah, S., & Saleh, N. J. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pengadilan Agama di Sulawesi Selatan dan Barat. *Tata Kelola*, 8(2), 208–232. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.595>
- Haryanti, N. P. P., & Suhartika, I. P. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kabupaten Badung. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(2), 211–223. <https://doi.org/10.22146/bip.v16i2.510>
- Hasan, N. A. H. N. A. (2018). Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja pustakawan. *Libria*, 10(1), 95–115. <https://doi.org/10.22373/3384>
- Luthfiyah, A., & Masruri, A. (2023). Kepribadian Pustakawan yang Humanis dalam Meningkatkan Layanan Perpustakaan (Aktualisasi Diri) Di Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Semarang: Humanist Library Personality In Improving Library Services (Self-Actualization) In Library Of University A. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(1), 28–42. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v2i1.308>
- Maslow, A. H. (1984). Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia. *Terjemahan PT. Pustaka Biman Presindo. Jakarta.*
- Matondang, M. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sumatera Utara (UINSU) Medan.* Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/14060/>
- Nupin, I. S. (2021). *Pola pengembangan karier pustakawan melalui motivasi kerja dan pemahaman teknis jabatan fungsional* (Abdul (ed.)). Penerbit Adab.
- Nur, A., & Utami, F. Y. (2022). Proses dan langkah penelitian antropologi: Sebuah literature review. *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial Dan Budaya*, 3(1), 44–68. <https://doi.org/10.55623/ad.v3i1.109>
- Perpustakaan Bank Indonesia. (2024). *Limas Nusantara.* Limas Nusantara. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Reni, S. (2022). *Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Agung Timur* [UIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/20450>
- Safri, T. M., & Miski, C. R. (2022). Motivasi Kerja Pustakawan Di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam*, 1(2), 80–86. <https://doi.org/10.31958/jipis.v1i2.7459>
- Trysnawati, A., & Asmiranda, A. (2021). Motivasi Kerja Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. *Al-Hikmah*, 23(2), 39–50. <https://doi.org/10.24252/al-hikmah.v23i2.26104>
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349–376.
- Yusuf, M. B. (2024). *Hierarki Kebutuhan Hidup Tenaga Kerja Indonesia Di Kabupaten Ponorogo Perspektif Teori Kebutuhan Abraham Harold Maslow.* IAIN Ponorogo. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/29284>

