

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kunci dari kemajuan suatu bangsa yaitu literasi. Literasi yaitu pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didapat dengan memiliki kemampuan membaca yang tinggi. Menumbuhkan budaya literasi dan minat baca di tengah masyarakat merupakan salah satu pondasi dasar menciptakan Sumber daya manusia Indonesia yang unggul. Budaya literasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat karena pengetahuan dan teknologi sejatinya dihasilkan melalui aktivitas membaca. Ciri bangsa yang maju dan sejahtera ditandai dengan budaya literasi dan minat baca yang tinggi.

Membaca merupakan kunci untuk mempelajari segala ilmu pengetahuan termasuk informasi dan petunjuk sehari-hari yang berdampak besar bagi kehidupan. Dengan memiliki kemampuan baca, seseorang dapat menjalani hidupnya dengan kualitas yang lebih baik. Terlebih lagi di era yang semakin modern seperti sekarang ini, kompetensi individu sangat diperlukan agar dapat bertahan hidup dengan baik. Persoalan menumbuhkan dan meningkatkan semangat baca serta menjadikan membaca sebagai budaya masyarakat Indonesia, merupakan salah satu persoalan yang sangat menarik untuk di bahas (Arinda Sari, 2018).

Data terbaru Januari 2024, UNESCO Kondisi kemampuan literasi siswa Indonesia berdasarkan riset yang dilakukan UNESCO pada 2022 menyatakan bahwa minat membaca di Indonesia masih berada pada peringkat ke-60 dari 70 negara. Posisi ini menyatakan bahwa kemampuan literasi siswa Indonesia cukup rendah. Hal tersebut sudah dibuktikan melalui berbagai survei internasional (Ramadhan, 2024).

Beberapa faktor yang menyebabkan minat baca masyarakat di Indonesia masih belum cukup baik yaitu kebiasaan membaca yang ditanamkan sejak dini masih banyak yang belum di implementasikan di keluarga. Peran keluarga dalam mengajarkan kebiasaan membaca menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan literasi. Kedua, belum meratanya fasilitas pendidikan dan minimnya

kualitas dari sarana pendidikan. Dapat dilihat masih banyak anak yang putus sekolah, sarana pendidikan yang kurang mendukung dalam kegiatan belajar mengajar dan panjangnya rantai birokrasi di dunia pendidikan. Hal tersebut yang menghambat perkembangan kualitas literasi di Indonesia. Ketiga atau yang terakhir adalah masih kurang berkembangnya penerbit di Indonesia, sehingga berdampak pada jumlah terbitan buku. Dan royalti yang diterima oleh penulis masih kurang sehingga berdampak pada motivasi penulis untuk menerbitkan buku yang berkualitas.

Dari beberapa fenomena yang disebutkan diatas, maka peneliti disini melakukan beberapa penelusuran langsung dilapangan tentang data jumlah pengunjung yang datang ke Perpustakaan Nasional dibandingkan dengan jumlah buku yang dipinjam atau dibaca di tempat pada saat kunjungan (Januari 2023 s.d Desember 2023).

Tabel 1.1

Laporan Pengunjung Bulanan Yang Meminjam Buku Di Perpustakaan Nasional  
Periode Jan 2023 s.d Des 2023

No	Waktu Kunjung	Anggota	Non Anggota	Rombongan	Jml Pengunjung
1	Januari	29914	1854	508	32.276
2	Februari	21760	770	205	22.735
3	Maret	35884	2367	394	38.645
4	April	25848	940	89078	115.866
5	Mei	18747	1229	259	20.235
6	Juni	29190	1743	1796	32.729
7	Juli	23497	1207	556	25.260
8	Agustus	22633	969	1943	25.545
9	September	11477	1072	3367	15.916
10	Oktober	24093	1294	7875	33.262
11	November	9058	804	4973	14.835
12	Desember	20293	1020	4299	25.612
<b>Total</b>					<b>402.916</b>

**Sumber: Perpustakaan Nasional RI, 2023**

Dari Tabel 1.1 peneliti dapat menyimpulkan bahwa minat baca dari pengunjung yang datang ke Perpustakaan Nasional mengalami penurunan dan kenaikan dengan grafik yang tidak konsisten yang di tunjukan pada Gambar 1.1

dan Tabel 1.1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat memudahkan manusia untuk memperoleh suatu informasi dengan cepat. Salah satu proses mencari informasi yang efektif dan yang paling mudah dilakukan adalah melalui kegiatan membaca. Grafik menunjukkan bahwa pada bulan April pengunjung melonjak dari berbagai daerah dikarenakan adanya event Peluncuran Buku Darurat Literasi Indonesia : Urgensi Reformulasi Sinergi Dan Kolaborasi.

Dengan melihat fenomena di atas, maka kewajiban bagi pemerintah dalam meningkatkan minat baca masyarakat demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, peran pemerintah disini amatlah penting. Dimana pemerintah sebagai penentu kebijakan utama dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada tahun 2007 pemerintah menetapkan UU No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dan segala aspek yang berkaitan dengan pemanfaatan fasilitas pelayanan perpustakaan terhadap peningkatan minat baca masyarakatnya. Dengan adanya Perpustakaan Nasional, pemerintah dapat menjembatani atau memfasilitasi dan mendorong budaya gemar membaca pada masyarakat, dengan menyediakan bahan bacaan yang bermutu serta menyediakan sarana dan prasarana Perpustakaan yang mudah untuk diakses.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sebagaimana telah disebutkan di dalam UU No. 43 Tahun 2007 adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mempunyai tugas pemerintah dalam bidang Perpustakaan yang mempunyai fungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan yang berkedudukan di Ibu kota negara.

Pada saat ini Perpustakaan Nasional dituntut untuk meningkatkan minat baca masyarakat di Indonesia yang bertujuan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara lain, salah satu upaya Perpustakaan Nasional RI adalah meningkatkan jumlah koleksi bahan pustaka. Perpustakaan Nasional (Perpusnas) telah mengembangkan perpustakaan dalam bentuk digital. Berbagai koleksi Perpusnas dapat diakses oleh masyarakat melalui teknologi internet. Layanan digital tersebut diantaranya, *e-resources*, *iPusnas* dan *khastara*. Semua koleksinya dapat dibuka tanpa perlu mengeluarkan biaya alias gratis, tetapi sebelumnya harus mendaftarkan diri terlebih dahulu untuk menjadi anggota.

Tabel 1.2  
Laporan Jumlah Koleksi Perpustakaan Nasional RI  
Tahun 2020-2023 (Jan s/d Des)

No	Sumber Koleksi	Jumlah Judul				Jumlah Eksemplar			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	Deposit	85.677	180.515	52.697	51.547	160.089	271.641	111.480	110.240
2	Hadiah dan Hibah	14.071	4.729	6.897	5.997	17.843	5.828	7.956	7.877
3	Pembelian	14.312	32.535	25.428	24.438	78.199	128.130	189.406	176.962
4	Terbitan Sendiri	3	47	-	-	3	50	-	20
5	Alih Media	1.203	175	113	110	1.242	197	1.113	1.110
6	Tukar Menukar	2	35	23	24	11	77	40	56
<b>Total</b>		<b>115.268</b>	<b>218.036</b>	<b>85.158</b>	<b>82.116</b>	<b>257.387</b>	<b>405.923</b>	<b>309.995</b>	<b>296.265</b>

Sumber: Perpustakaan Nasional RI, 2023

Unsur yang paling utama dalam meningkatkan minat baca masyarakat di Indonesia, selain penambahan jumlah koleksi adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh Perpustakaan Nasional. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi sebagai *faktor modal, material, metode* dan mesin. Sumber daya manusia haruslah diatur sedemikian rupa agar dapat terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategi organisasi secara efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan dari organisasi (Siagian, 2020).

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas) sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan, serta berkedudukan di ibu kota negara. Sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Perpustakaan Nasional terus melakukan inovasi layanan dan membangun seluruh jenis perpustakaan sebagai fasilitas akses informasi dan ilmu pengetahuan dengan

tujuan meningkatkan minat baca masyarakat. Perpustakaan Nasional berusaha memfasilitasi dan mendorong pembudayaan minat baca dengan menyediakan bahan bacaan bermutu serta menyediakan sarana dan prasarana perpustakaan yang mudah diakses.

Perpustakaan Nasional dituntut untuk memberikan layanan secara prima kepada masyarakat agar dapat meningkatkan minat baca, serta memperluas wawasan dan pengetahuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal itu dapat terwujud apabila Perpustakaan Nasional bisa memenuhi kepuasan kerja pegawai karena pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh Perpustakaan Nasional. Pegawai mempunyai peran penting sejauh mana Perpustakaan Nasional akan berkembang. Kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pegawai akan memberikan kinerja yang baik secara terus menerus jika pegawai itu puas dan senang bekerja di Perpustakaan Nasional. Jika pegawai puas dan senang bekerja di Perpustakaan Nasional, tentu pegawai akan memberikan loyalitas yang tinggi serta berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu meningkatkan minat baca di Indonesia.

Dari penjelasan di atas, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional, peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja kepada 32 pegawai. Dari penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada Tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di Perpustakaan Nasional  
Tahun 2023

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan menyenangkan	-	9,40%	9,40%	65,60%	15,60%	32
2.	Penghasilan yang diberikan tempat saya bekerja sudah cukup	3%	6,30%	34,40%	56,30%	-	32

3.	Kondisi saya di tempat saya bekerja diperhatikan dengan baik	-	3,10%	18,80%	75%	3,10%	32
4.	Rekan kerja dapat diajak dalam bekerja sama	-	-	<b>3,10%</b>	<b>78,10%</b>	<b>18,80%</b>	<b>32</b>

---

Sumber : Kuesioner Data di Olah, (2023)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti 32 responden masih ada yang menjawab sangat tidak setuju, kurang setuju dan tidak setuju hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai Perpustakaan Nasional secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang memberikan sangat tidak setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai di Perpustakaan Nasional merasa bila penghasilan yang diberikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai, selain itu juga masih ada pegawai yang tidak puas atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dikerjakan, kemudian pegawai merasa kurang mendapat perhatian akan keadaan dan kondisi pegawai tersebut serta masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan rekan kerjanya karena tidak dapat diajak bekerja sama.

Seperti halnya seorang pimpinan harus mencerminkan sikap yang patut dicontoh oleh pegawainya, pimpinan memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik dan bersikap profesional dalam pembagian kerja. Seorang pimpinan juga harus dapat menyelesaikan masalah yang ada, sehingga berdampak pada pegawai yang merasa tidak nyaman dan malas untuk bekerja.

Kepemimpinan transformasional di Perpustakaan Nasional secara keseluruhan belum dikatakan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil observasi yang didapat oleh peneliti bahwa tingkat disiplin pegawai masih kurang di perhatikan salah satunya adanya pegawai yang melakukan aktifitas lain di waktu jam kerja, banyak pekerjaan yang terbengkalai tidak di distribusikan dengan baik. Hal ini dikarenakan beberapa indikator mengenai kepemimpinan transformasional masih mendapatkan respon negatif dari pegawai, seperti pimpinan yang tidak

memberikan bantuan, bimbingan, motivasi, hubungan baik dengan pegawai. Faktor kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu elemen yang penting selain adanya kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, pimpinan yang baik adalah seorang yang memiliki kemampuan mengilhami orang lain, penuh semangat, komitmen dan inovasi. Selain itu seorang pimpinan juga harus memiliki integritas, integritas yang dimaksud adalah sikap komitmen, rasa tanggung jawab, jujur dan setia, serta konsisten.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan *public*, tidak terlepas dari kualitas pimpinan di dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan Perpustakaan Nasional RI untuk membantu organisasi dalam menciptakan komitmen pegawai sehingga terlibat aktif dalam beradaptasi terhadap perubahan guna mewujudkan tujuan transformasi. Dikarenakan pimpinan transformasional berperan sebagai sebuah agen perubahan yang dapat memberikan motivasi kepada bawahan melalui sikap, tindakan, prestasi dan kepercayaan untuk mengarah pada tujuan perubahan.

Berdasarkan Hasil Observasi yang ada di lapangan peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional secara keseluruhan belum dikatakan sesuai dengan yang diharapkan hal ini terlihat adanya beberapa pegawai yang memberikan respon negatif. Hal ini terlihat masih ada beberapa pegawai yang merasa gaji dan tunjangan yang diterima belum meningkatkan semangat kerja, tidak ada pemberian *reward* ketika pegawai mencapai hasil yang ditargetkan, masih ada beberapa pegawai yg masih belum ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan. Kurangnya tantangan atau kesulitan yang didapat dari tugas yang diberikan, belum semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, kenyamanan yang diharapkan setiap pegawai berbeda dan pengembangan jalur karir yang dianggap kurang jelas untuk sebagian pegawai dan tidak memenuhi *Knowledge management* dengan baik. Setiap individu akan memiliki tingkat kinerja sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja kerja yang tinggi, secara tidak langsung akan lebih senang membicarakan hal-hal

positif tentang organisasinya, membantu teman kerja, dan membuat pekerjaan diluar pekerjaan yang sesuai tupoksi mereka.

*Knowledge management* pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang berkompeten dengan keterampilan, sikap serta apresiasi yang tinggi tentu sangat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada masa yang akan datang dan pegawai tersebut akan memiliki kebanggaan tersendiri atas kinerjanya serta akan memperoleh kepuasan kerja. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan. Melalui *Knowledge management* pula organisasi dapat belajar dengan cepat sehingga mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi, meningkatkan *legalitas organisasi*, dan *to keep track of the knows what* (Awadh, 2018).

Untuk melihat gambaran tentang pengaruh kompetensi pegawai ini, peneliti melakukan pra survei terkait dengan kompetensi pegawai di Perpustakaan Nasional. Hasil pra survei yang menggambarkan kompetensi pegawai di Perpustakaan Nasional, dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Mengenai *Knowledge management* di Perpustakaan Nasional  
Tahun 2023

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	-	3,10%	-	90,60%	6,30%	32
2.	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan	-	3,08%	3,08%	81,30%	12,55%	32



3.	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar	-	-	3,10%	81,30%	15,60%	32
4.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	-	-	3,10%	84,40%	12,50%	32

---

Sumber : Kuesioner Data di Olah, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa *Knowledge management* di Perpustakaan Nasional secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan indikator mengenai kompetensi masih ada pegawai yang menjawab kurang setuju, seperti masih ada pegawai yang merasa tidak memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, pegawai yang tidak memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, pegawai yang tidak mampu melaksanakan rencana kerja sehingga menghambat pekerjaan, pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya guna menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Untuk melihat gambaran tentang pengaruh motivasi ini, peneliti melakukan pra survei terkait dengan motivasi pegawai di Perpustakaan Nasional dan hasil penyebaran kuesioner sementara yang menggambarkan motivasi pegawai di Perpustakaan Nasional, dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi di Perpustakaan Nasional Tahun 2023

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Responden
1.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan	3,10%	-	3,10%	75%	18,80%	32

2.	Saya mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan	3,10%	3,10%	9,40%	68,80%	15,60%	32
3.	Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja	-	6,30%	25%	59,40%	9,40%	32
4.	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja	-	-	3,10%	50%	46,90%	32
5.	Saya membutuhkan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan sayasehari-hari	-	-		40,60%	59,40%	32

Sumber : Kuesioner Data di Olah, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di Perpustakaan Nasional secara keseluruhan masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju. Seperti masih ada pegawai yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan, pegawai yang tidak dapat mengembangkan inovasi atau ide-ide baru dalam pekerjaan, pegawai yang tidak dapat menunjukkan cara kerja yang baik sehingga tidak dapat tiru oleh rekan kerja.

Adanya *research gap* Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Perpustakaan Nasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Safria, (2022), Jufrizen & Lubis, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian Kosasih, (2018) bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya dimana menunjukkan kepemimpinan transformational tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya

penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya & Dewi, 2019) dan (Naimah et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun penelitian (Qarismail & Prayekti, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinasti & Herri Nurdin, (2022) menunjukkan bahwa *knowledge mangement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian Rembang et al., (2023) bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya dimana menunjukkan *knowledge mangement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Akmalia, (2020) *knowledge mangement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian Agustina et al., (2022) menunjukkan bahwa *knowledge mangement* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

*Adanya research gap* pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Perpustakaan Nasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Kartini Aprianti, (2020) di mana motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, (2021) di mana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan dari fenomena masalah kurangnya kepemimpinan transformasional, *knowledge management*, dan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang di terapkan di Perpustakaan Nasional serta adanya inkonsistensi dari penelitian terdahulu. Sehingga hal ini

menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk mengukur kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional dan mengkaji kembali agar kepuasan kerja pegawai bisa lebih maksimal. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional, sehingga dapat memberikan masukan bagi pemegang kebijakan di Perpustakaan Nasional dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat, guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawainya.

Sesuai dengan hasil pra survei sementara yang dilakukan pada 32 responden, maka penelitian ini dibatasi pada empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan *transformational*, *knowledge management*, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, dan adanya research gap dari penelitian terdahulu. Merujuk pada uraian latar belakang diatas, peneliti menggunakan variabel yang akan menjadi faktor Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Knowledge Management, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, karena variabel - variabel saat ini menjadi faktor permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan nilai dan norma-norma yang dijalani secara berkelanjutan untuk memajukan kepentingan publik. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui faktor lebih dalam, berdasarkan hasil yang didampingi oleh prasurvey, maka menjadi fenomena permasalahan yang dikemukakan diatas melatar belakang peneliti untuk melakukan riset penelitian, maka peneliti tertarik dan menetapkan gambaran konsistensi mengenai rancangan judul.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia”**.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Mengingat luasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada lima faktor yang akan diteliti yaitu, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

*Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Berdasarkan identifikasi masalah dan uraian pada latar belakang masalah sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
2. Apakah *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
5. Apakah *Knowledge management* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
6. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
8. Apakah Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
9. Apakah Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?
10. Apakah Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang yang diteliti, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge management*, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional.

2. Untuk menganalisis Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge management*, Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Nasional.
3. Untuk menganalisis Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge management*, dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Perpustakaan Nasional

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka tesis ini membataskan ruang lingkup penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan

referensi bagi peneliti yang meneliti dibidang yang sama.

2. Menyediakan bukti empiris tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
3. Memberikan wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti tentang pengaruh Kepemimpinan *Transformasional*, *Knowledge Management*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

### **1.6.2 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemegang kebijakan di Perpustakaan Nasional untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
2. Menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge*

*Management*, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai, dan  
Kepuasan Kerja.