



## Religiositas dan kinerja pustakawan

Riya Fatmawati<sup>1\*</sup>; Nurdin Laugu<sup>2</sup>; Nurus Sa'adah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Studi Islam Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

\*Korespondensi: riyafatmawati@fbs.unp.ac.id

Diajukan: 15-01-2023; Direview: 04-07-2023; Diterima: 21-07-2023; Direvisi: 20-07-2023

### ABSTRACT

*Work is a form of endeavor in living life. Individuals who have a good level of faith believe that work is a mandate that must be carried out properly and with full responsibility. The librarian's behavior at work reflects the maturity level of the religion he adheres to. The relationship between religiosity and performance can be from the activities of librarians at work. The purpose of this study was to determine whether individual religiosity influences the performance of a librarian university in West Sumatera. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. The measurement of religiosity uses five dimensions of religiosity: a dimension of religious belief, religious practice, religious feeling, religious impact, and religious knowledge. Data collection was carried out using field observation techniques, interviews, and documentation. The informants in this study are librarians' universities in West Sumatera. The results from this study show there are three dimensions of religiosity that affect the performance of librarians including dimensions of religious belief, religious feeling, and religious effects. Meanwhile, the two dimensions of religiosity that do not have a positive effect on librarian performance are dimensions of religious practice and religious knowledge. Thus, it can be concluded that religiosity affects the performance of librarians.*

### ABSTRAK

Bekerja merupakan salah satu bentuk ikhtiar dalam menjalani kehidupan. Individu dengan tingkat religius yang baik meyakini sebuah pekerjaan adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Perilaku pustakawan dalam bekerja mencerminkan tingkat kematangan agama yang dipahaminya. Hubungan religiositas dengan kinerja dapat dilihat dari aktivitas pustakawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah religiositas individu berpengaruh terhadap kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengukuran religiositas menggunakan lima dimensi religiositas yaitu, dimensi *religious belief*, *religious practice*, *religious feeling*, *religious effect*, dan *religious knowledge*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah pustakawan yang bekerja pada perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat tiga dimensi religiositas yang mempengaruhi kinerja pustakawan, yaitu: dimensi *religious belief*, *religious feeling*, dan *religious effect*. Sementara itu, dua dimensi religiositas yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan adalah dimensi *religiosity practice* dan dimensi *religious knowledge*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa religiositas mempengaruhi kinerja pustakawan.

**Keywords:** *Religiosity; Performance; Library*

## 1. PENDAHULUAN

Perpustakaan adalah organisasi yang didirikan sebagai fasilitas umum yang berfungsi sebagai sumber dan penyebaran informasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi terletak pada dua hubungan yang dipelihara dengan lingkungannya. Perpustakaan seharusnya dapat memberi dampak positif dalam kehidupan masyarakat sekitarnya, seperti pada kehidupan sosial, pendidikan, budaya, dan keagamaan. Pelaku utama dalam dunia perpustakaan ini adalah orang-orang yang bekerja pada perpustakaan

yang disebut dengan *pustakawan* (Laugu & Zulaikha, 2015). Dalam bekerja, pustakawan dituntut memiliki keterampilan untuk mengembangkan perpustakaan terutama dalam menelusur informasi yang ada agar dapat dilayankan pada pengguna perpustakaan (Hakim, 2016).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk menentukan misi yang ditetapkan sebelumnya. Perpustakaan dapat menentukan indikator sendiri untuk mengukur kinerja perpustakaan (Brien *et al.*, 2021). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, di antaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu itu sendiri, seperti faktor biografis, pendidikan, agama, dan pengetahuan yang dimiliki. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan, seperti *feedback* yang diberikan pengguna perpustakaan kepada pustakawan, perlakuan pengguna perpustakaan, sikap dan lain sebagainya. Dengan demikian, pustakawan dituntut untuk selalu berperilaku sesuai dengan akidah yang telah diajarkan oleh agamanya (Ho & Mohd-Raff, 2019).

Nilai kerja lebih bersumber pada niat dari pada hasil kerja. Bekerja adalah petunjuk syariah bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya untuk menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang-orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian individu tersebut memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya dari pada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah (Hakim, 2016). Penghayatan nilai-nilai agama (*religious commitment*) akan menjadi dasar kebutuhan individu dalam bertingkah laku dan memberikan yang terbaik dalam kehidupan sehari-hari, termasuk perilaku dalam bekerja. Seorang individu mempunyai dasar penghayatan dengan religius yang kuat memiliki keterampilan sosial yang baik dan akan termotivasi melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya (Setiawati & Parmin, 2019). Sikap dan perilaku baik yang ditunjukkan individu akan membentuk lingkungan kerja yang dapat memberikan efek positif kepada orang lain di sekitarnya sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman. Perilaku dalam keseharian ini dikenal dengan istilah *behavior-based performance* (Burley, 2017).

Ada lima prinsip kerja yang harus dipegang sebagai seorang muslim dalam bekerja. *Pertama*, bekerja dengan niat yang mengabdikan diri kepada Allah SWT. *Dua*, bekerja dengan ikhlas. *Tiga*, bekerja dengan tekun. *Empat*, bekerja dengan semangat gotong royong; dan *lima*, bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia sejagad (Maulana & Fahrullah, 2020). Dengan demikian, agama memegang salah satu peran penting sebagai norma dan batasan yang harus dipatuhi. Keterkaitan antara *religiositas* dengan kinerja terletak pada aktivitas dalam bekerja dan bersikap. Religiositas merupakan konsep yang kompleks yang memiliki sinonim dengan istilah-istilah seperti ortodoksi, keimanan, ketaqwaan, kesucian, dan lain sebagainya.

Religiositas bisa dipandang dari segi iman, keyakinan, kesalehan, pengabdian, kepercayaan dan lainnya. Glock & Starl menuliskan lima dimensi religiositas yang berpusat pada persoalan-persoalan keagamaan, penghayatan dan pemaknaan, dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi *belief*, *practice*, *feeling*, *effect*, dan dimensi *knowledge* (Rosta, 2019). Beberapa penelitian lain yang juga sudah membahas hubungan religiositas dengan kinerja dan motivasi kerja adalah Maulana & Fahrullah (2020); Marpaung *et al.* (2021); Jannah & Siswanto (2022). Hubungan religiositas dengan kepuasan kerja adalah Nurshilasari & Rijanti (2021); Gomes (2021) dan Brien *et al.* (2021).

Koenig *et al.* (2015) menuliskan tentang religiositas sangat erat kaitannya dengan psikologis seseorang. Tidak hanya mencakup masalah kepercayaan dan praktik agama, tetapi termasuk di dalamnya sikap (*attitudes*), komitmen, moral, *problem solving*, *locus of control*, spiritual, dan mistik dalam diri seseorang. Berdasarkan paparan penelitian di atas dapat diketahui bahwa religiositas berkaitan pada setiap pribadi individu untuk menunjang kehidupan yang lebih baik. Penelitian ini mengadopsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Pengaruh religiositas

terhadap kinerja menekankan pada sikap dan perilaku kerja pustakawan dalam melakukan pelayanan kepada pengguna perpustakaan ditinjau dari penerapan dan pengamalan religiositas Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Objek dalam penelitian ini adalah perpustakaan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat. Informan dalam penelitian ini adalah pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Barat. Perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang tergabung dalam lingkungan lembaga pendidikan tinggi untuk mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian untuk religiositas dengan kinerja pustakawan belum pernah dilakukan, khususnya pada perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Barat. Penelitian ini berfokus pada penerapan dimensi religiositas pada kinerja pustakawan dilihat dari sikap dan perilaku pustakawan dalam bekerja (*behavioral performance*). Adapun dimensi religiositas yang akan diteliti adalah dimensi *belief* (kepercayaan), dimensi *practice* (praktek keagamaan), dimensi *feeling* (perasaan), dimensi *effect* (sosial) dan dimensi *knowledge* (pengetahuan).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA.

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu pernah dilakukan peneliti mengenai religiositas dan kinerja. Pertama adalah penelitian dengan judul *The Influence of Religiosity Toward Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Personal Performance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tiga dimensi religiositas yang merupakan turunan dari dimensi Glock. Dimensi yang diambil sesuai dengan kebutuhan penelitiannya, yaitu dimensi *religious belief*, *religious commitment*, dan *religious behavior*. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh religiositas terhadap keyakinan karyawan, komitmen kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, serta komitmen organisasi dan kinerja pribadi karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian dosen di universitas negeri dan swasta di Yogyakarta. Dalam penelitian ini diperoleh temuan yang menarik bahwa religiositas dari dimensi keyakinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti keterampilan kerja, kerja sama, pengetahuan kerja, dan kualitas kerja karyawan (Wening & Choerudin, 2015).

Selanjutnya Zahrah *et al.*, (2016) meneliti tentang *The Relationship Between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics, and Job performance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling* kepada seluruh karyawan swasta. Penelitian ini menekankan pada kesadaran implementasi syariat Islam dan etika kerja Islam dalam kehidupan sehari-hari untuk mencapai kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini menggambarkan hubungan religiositas dengan etika kerja Islami dan kinerja. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara religiositas Islam terhadap prestasi kerja. Organisasi berperan dalam menentukan cara yang tepat dalam memberikan kesadaran yang mendalam tentang religiositas dan etika kerja Islami sebagai basis dari kegiatan sehari-hari.

Kemudian Adi & Adawiyah (2018) melakukan penelitian yang berjudul *The Impact of Religiosity, Environment Marketing orientation and Practices on Performance: A Case of Muslim Entrepreneurs in Indonesia*. Penelitian ini menyadur teori Glock dan Stark dalam lima dimensi religiositas. Penelitian ini mengkaji perilaku dan etika dalam berbisnis berbasis religiositas yang dimiliki individu untuk mewujudkan wirausahawan yang religius. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan empiris kuantitatif dengan sampel yang dikhususkan pada pengusaha muslim. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui peran religiositas sebagai moderator pada hubungan antara orientasi pemasaran dan kinerja organisasi dalam konteks usaha kecil dan menengah di Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah religiositas memoderasi hubungan antara orientasi lingkungan dan praktik pemasaran (kinerja organisasi).

Penelitian dengan judul *Role of Spritual and Religiosity on Employee Commitment and Performance* dilakukan oleh Mathew *et al.* (2018) menggunakan metode penelitian studi pustaka. Penelitian ini mengkaji pentingnya elemen desain dalam memungkinkan kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja seorang karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa spritualitas memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja, dan memiliki efek mediasi pada komitmen kerja. Di sini religiositas sebagai agama ortodoksi, iman, kepercayaan, kesalehan, pengabdian dan kesucian.

Penelitian sejenis selanjutnya dilakukan oleh Haryadi & Mahmudi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini membahas pengaruh religiositas individu terhadap kinerja dengan menggunakan lima indikator religiositas Islam menurut El-Menour yang disadur dari dimensi religiositas Glock, yaitu dimensi keyakinan, ritual, pengalaman, pengetahuan, dan konsekuensi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui nilai religiositas terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Kasman (2021) meneliti dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 100 karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengembangan SDM dan religiositas terhadap kinerja karyawan. Pengukuran religiositas menggunakan dimensi religiositas menurut kementerian lingkungan hidup RI, yaitu dengan aspek iman, Islam, ihsan, aspek ilmu dan amal. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh religiositas terhadap kinerja karyawan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Religiositas sebagai Motor Sosial

Religiositas dalam pandangan Islam merupakan aplikasi dari nilai-nilai ketauhidan yang bersumber dari kepercayaan dan keesaan Allah SWT. Kepribadian religiositas menggambarkan perilaku dan praktik pribadi seseorang sebagai seorang muslim berdasarkan ajaran agama Islam. Adanya keterkaitan antara perilaku, tindakan, dan ketekunan dalam menjalankan praktik agama atau ibadah menjadi titik ukur atau cerminan dalam hubungan bermasyarakat (Edwards, 2022). Religiositas pribadi adalah konstruksi yang mendalam untuk menemukan perbedaan penilaian moral tentang apa yang benar dan apa yang salah merujuk pada agama yang dianutnya. Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan zikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus patuh pada agamanya. QS. Alam Nasyrah (94): 7-8. Ali *et al.* (2020) mengatakan bahwa ketekunan dan ketaatan beragama individu (religiositas) berhubungan dengan kualitas hidup individu tersebut, salat, dan praktik agama yang lain mengantarkan individu pada kondisi seimbang jiwa dan raga sehingga berpengaruh pada kinerja. Hartati *et al.* (2015) menuliskan pentingnya salat tahajud terhadap perubahan respon ketahanan tubuh imunologi. Hal ini tentunya akan mempengaruhi aspek jasmani dan rohani individu karena individu tersebut memiliki motivasi ibadah yang baik sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Pada prinsipnya, muslim memiliki keharmonisan yang selalu dijaga seperti *habluminallah* dan *hablumminannas*. *Habluminallah* merupakan hubungan yang terjalin antara umat dengan Tuhan Yang Maha Esa, sedangkan *habluminnas* merupakan hubungan antarumat dan antara sesama makhluk Tuhan dan lingkungannya. Pelaksanaan *habluminallah* dan *habluminnas* dapat dilihat dalam bekerja dan berperilaku sehari-hari. Sikap *habluminallah* dapat dilihat dari tanggung jawab terhadap diri sendiri, pekerjaan, kejujuran, amanah, dapat dipercaya, komitmen dalam bekerja, disiplin, mematuhi segala peraturan yang ada secara profesional. Sementara itu, sikap *habluminallah*

dapat dilihat dari cara individu dalam berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya, berkomunikasi, mengontrol emosi, kualitas diri, dan lain sebagainya (Gunadi *et al.*, 2020). Kualitas diri seseorang dapat dilihat dari akhlak dan perilaku individu dalam bekerja. Meneladani norma-norma agama dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari merupakan bentuk dari pemahaman seseorang terhadap agamanya (Zainudin, 2014). Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa religiositas merupakan proses seseorang dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama yang akan mengarahkan dirinya untuk hidup dan berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya. Dalam hal ini mencakup aspek-aspek yang bersifat teologi (keyakinan), pengetahuan keagamaan, atau praktik keagamaan.

### 2.3 Dimensi Religiositas

Ada lima dimensi religiositas menurut Stark & Glock, yaitu dimensi keyakinan, dimensi praktik, dimensi penghayatan, dimensi pengamalan, dan dimensi pengetahuan. Dimensi keyakinan/*religious belief*. Dimensi ini berkaitan dengan apa yang diyakini, dipercaya dan menjadi pengharapan-pengharapan. Individu yang religious akan berpegang teguh pada ajaran-ajaran agamanya. Namun dalam ruang lingkup ini, keyakinan dapat bervariasi tidak hanya antara kepercayaan agama saja, tetapi juga di antara tradisi dalam agamanya. Dalam Islam keyakinan religious disebut sebagai iman kepada Allah SWT.

Selanjutnya dimensi kedua adalah dimensi praktik/*religious practice*. Dimensi ini mencakup ketaatan dalam melaksanakan ibadah, ketaatan yang menunjukkan komitmen dalam menjalankan ajaran-ajaran agama yang dianutnya. *Religious practice* kerap dihubungkan dengan budaya atau kebiasaan dalam melaksanakan ibadah sehari-hari (Mahmood & Zahari, 2021). Dapat disimpulkan, dalam dunia kerja praktik keagamaan ini dapat dilihat dari kepatuhan, disiplin diri dalam mentaati peraturan yang ada dalam organisasi.

Dimensi ketiga adalah dimensi penghayatan/*religious feeling* yang berhubungan dengan pengalaman individu dalam merasakan nikmatnya dalam menjalankan ajaran agama yang dianutnya. Perasaan ini melibatkan nilai-nilai agama, seperti perasaan takut berbuat dosa, perasaan dekat dengan Tuhan. Ciri khas perasaan religious yang bisa dilihat dari sikap verbal individu adalah dari rasa bersyukur, harapan, dan penobatan.

Kemudian dimensi keempat yaitu dimensi pengamalan/*religious effect*. Dimensi ini merujuk pada *consequat dimension*, yaitu ada perubahan perilaku individu menjadi lebih baik. Dimensi ini untuk mengetahui sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan didorong oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial seperti tolong menolong, toleransi, berempati, dan sejenisnya. Dimensi ini erat kaitannya dengan akhlak dan etika seseorang (Hula *et al.*, 2021).

Dimensi terakhir adalah dimensi pengetahuan/*religious knowledge* yang merujuk pada keinginan individu untuk memiliki pengetahuan agama yang lebih baik sehingga memiliki kualitas diri yang lebih baik (Lindawati & Martoyo, 2022). Biasanya untuk menambah ilmu pengetahuan agama ini, individu akan lebih sering mencari dan menambah pengetahuannya baik dengan mendengar ceramah atau dakwah-dakwah, membaca buku tentang keagamaan, atau menonton acara-acara keagamaan. Dalam dunia kerja, dimensi ini dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan keagamaan yang diadakan oleh organisasi untuk menambah pengetahuan agama terhadap karyawan organisasi sehingga dapat membentuk kualitas diri karyawan ke arah yang lebih baik.

### 2.4 Kinerja Pustakawan

Konsep kinerja pustakawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil dan prestasi pustakawan yang ditujukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan standar dan ukuran tertentu. Menurut undang-undang RI Nomor 43 tahun 2007 pasal 1 ayat 8 mengenai perpustakaan mendefinisikan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui

pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Beberapa indikator kinerja yang dapat mendukung kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memperhitungkan kualitas kerja adalah sebagai berikut yaitu: (1) kinerja tugas, merupakan kemampuan individu menyelesaikan pekerjaannya dengan memperhitungkan kualitas kerja; (2) kinerja adaptif, merupakan kemampuan individu untuk menghadapi perubahan dan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut; (3) kinerja kontekstual yang merupakan sikap keramahan individu dalam menjalin hubungan. Kerja sama dengan rekan kerja ataupun orang lain dan mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan untuk komitmen dalam pekerjaan (Amelia *et al.*, 2022).

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fenomena atau fenomenologi secara harfiah memiliki arti ‘gejala’ atau ‘apa yang telah menampakkan diri’ sehingga menjadi nyata. Pendekatan fenomenologi merupakan pendekatan sosial terhadap perilaku seseorang terhadap tindakan sosial yang dilakukan individu tersebut. Tindakan sosial adalah tindakan yang disengaja, disengaja bagi orang lain dan bagi individu itu sendiri, saling menafsirkan perilaku orang lain, berkomunikasi dengan yang lain, mengendalikan perilaku masing-masing sesuai dengan maksud komunikasinya (Yusuf, 2017). Pendekatan fenomenologi merupakan kajian filosofis dengan pendekatan kualitatif yang berusaha memahami makna dari suatu peristiwa dan interaksi orang dalam situasi tertentu. Pendekatan fenomenologi merupakan kajian tanpa prasangka. Konsep fenomenologi adalah realitas untuk dipahami, bukan untuk dijelaskan. Fenomenologi sebagai minat terhadap sesuatu yang dapat dipahami secara langsung dengan alat indera dimana semua pengetahuan diperoleh melalui alat sensor “fenomena” (Hadi *et al.*, 2021). Informan dalam penelitian ini adalah pustakawan yang berasal dari tiga perpustakaan perguruan tinggi yaitu. Berikut adalah daftar informan yang berasal dari tiga perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat beserta waktu pengambilan data.

**Tabel 1.** Daftar Informan

Nama	Waktu
Informan01	24 Oktober 2022
Informan02	0 November 2022
Informan03	14 November 2022

Sumber: Data Informan, Tahun 2023

Objek dalam penelitian ini adalah perpustakaan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada beberapa pustakawan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat. Observasi dilakukan dengan melihat kondisi dan keadaan langsung Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Barat. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, data *display* dan kesimpulan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Religiositas berasal dari istilah religi yang menjadi masalah internal nilai-nilai keagamaan yang ada dalam diri individu. Nilai-nilai ini kemudian diaktualisasikan seseorang dalam bentuk sikap, kebiasaan, perilaku, tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam bekerja.

#### 4.1 *Religious Belief*

Penerapan *religious belief* dapat dilihat dari sikap pustakawan dalam bekerja dan melakukan pelayanan. sikap ini dapat dilihat dari dua sisi, yaitu secara personal (kepribadian individu) dan sikap secara sosial (*general social attitudes*). Dalam penelitian sebelumnya *religious belief* dapat mempengaruhi moral dan kepekaan individu terhadap orang lain. seperti penelitian yang dilakukan

oleh Casidy *et al.*, (2021) dalam penelitiannya terhadap pelayan restoran yang menghadapi berbagai jenis bentuk perilaku dari konsumen. Hasil dari penelitian ini adalah keyakinan agama dapat mengontrol diri, memberikan kepekaan dan memberikan implikasi teoritis terhadap kesiapan menghadapi konsumen. Maka dapat disimpulkan bahwa keyakinan beragama dalam dunia kerja dapat dilihat dari kedewasaan dalam bersikap, memiliki tenggang rasa, dan sikap saling menghargai.

Pustakawan perguruan tinggi di Sumatera barat pada umumnya memiliki sikap yang ramah dalam pelayanan. sikap ramah dalam melakukan pelayanan. Perilaku ini dapat dilihat saat pustakawan melakukan pelayanan kepada pengguna perpustakaan. Pustakawan selalu melontarkan senyum kepada pengguna perpustakaan. Tidak hanya itu, pustakawan juga saling menyapa antar rekan kerja dan menolong pengguna perpustakaan dalam menelusur informasi ke rak koleksi. Menurut informan mengatakan:

*“...berusaha melakukan dan memberikan pelayanan yang terbaik dalam bekerja. Karena saya percaya tidak ada usaha yang mengkhianati hasil, artinya ketika kita memberikan yang terbaik dalam diri kita kepada seseorang atau kepada pekerjaan, InsyaAllah saya percaya Allah akan membalas semua kebaikan itu baik melalui orang yang buat baik, atau melalui orang lain setelahnya”.*

(Informan01, wawancara, 24 Oktober 2022)

Hal senada juga diungkapkan oleh informan lainnya yang mengatakan:

*“...sebagai seorang muslim, saya percaya dengan ajaran agama Islam, bahwa Allah SWT itu ada dan pemilik alam yang sempurna. Dengan kepercayaan ini, saya berusaha untuk tidak melenceng dari perintahnya, semua agama mengajarkan kebaikan kepada umatnya, apa lagi agama Islam, maka berbuat baiklah, dan bersikap baiklah, jadi disini saya berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada pengguna perpustakaan termasuk memberikan sikap yang baik dalam melayani pengguna perpustakaan”.*

(Informan02, wawancara, 01 November 2022).

*“...ada keyakinan yang besar dalam hati bahwa Allah SWT adalah zat pencipta langit dan bumi. Percaya nabi Muhammad SAW sebagai utusan Allah SWT. Dalam bekerja, saya berusaha memberikan yang terbaik kepada pengguna perpustakaan, sebagaimana yang dicontohkan oleh Nabi Allah Muhammad SAW untuk selalu berbuat baik kepada semua orang tanpa terkecuali”.*

(Informan03, wawancara, 14 November 2022)

Namun, terkadang dalam melayani pengguna perpustakaan, terkadang terlihat sikap tidak senang pustakawan dalam melakukan pelayanan. Hal ini dapat dilihat dari cara pustakawan yang kurang menanggapi beberapa pengguna perpustakaan, tidak mau membantu dan seakan bersikap lebih dingin dan *cuek*. Ketika ditanya tentang hal itu, pustakawan memberikan tanggapan bahwa beberapa dari pengguna perpustakaan ada yang bersikap kurang sopan dan tidak mematuhi peraturan. Peneguran sudah dilakukan namun masih diulangi. Hal ini membuat pustakawan lebih bersikap tidak peduli dan membiarkan pengguna perpustakaan melakukan penelusuran dan mencari sendiri koleksi yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada pustakawan perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa kepercayaan beragama berpengaruh terhadap sikap pustakawan dalam bekerja. Adapun beberapa sikap yang tidak diinginkan seperti sikap tidak senang, *cuek*, dan tidak mau membantu terjadi sebagai respon dari pengguna perpustakaan itu sendiri yang tidak mengindahkan peraturan dan mengabaikan teguran yang sudah diberikan pustakawan. Dimensi ini juga berpengaruh terhadap kehidupan sosial pustakawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap sosial pustakawan, seperti saling membantu dan memiliki rasa empati yang tinggi antar-sesama rekan rekan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dimensi religiositas *belief* berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Barat.

## 4.2 *Religious Practice*

Dimensi ini merupakan dimensi yang membahas kebiasaan dalam melakukan kegiatan keagamaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti kedisiplinan, penggunaan pakaian sebagai simbol keagamaan, sedekah, kebiasaan berzikir dan istigfar untuk menstabilkan emosi, kebiasaan ini berdampak pada lingkungan kerja pustakawan seperti kebiasaan dari kedisiplinan diri dalam bekerja, penggunaan pakaian dalam bekerja, dan kebiasaan melaksanakan ibadah lain untuk mengontrol sikap agar lebih seimbang antara batiniah dan lahiriah. Dalam penelitian sebelumnya, Hariyadi & Mahmudi mengkaji pengaruh religiositas terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah tiga dimensi religius berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja, yaitu: *religious belief*, *religious practice*, dan *religious feeling*. Kepercayaan, praktik keagamaan, dan perasaan mendominasi perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam melakukan pekerjaan (Hariyadi & Mahmudi, 2020)

Pustakawan perpustakaan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat memiliki kebiasaan melaksanakan ibadah salat tepat pada waktunya. Beberapa pustakawan terlihat antusias mendengar azan berkumandang dan langsung berjalan ke masjid untuk melaksanakan salat berjamaah. Namun tak jarang, beberapa di antara pustakawan melaksanakan ibadah salat di akhir waktu salat, seperti jam salat zuhur yang bertepatan dengan jam istirahat perpustakaan. Hal ini karena beberapa pustakawan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan seperti menghabiskan jam peminjaman pengguna perpustakaan yang mengantri, melaksanakan makan siang, dan mengurus hal pribadi.

Dari segi disiplin, pustakawan perpustakaan sangat disiplin dalam bekerja. Masuk pada jam kerja tepat pada jam kerja yang sudah ditentukan. Dalam jam kerja, perpustakaan mempunyai peraturan dan sanksi yang diberikan kepada pustakawan yang melanggar peraturan. Sanksi-sanksi ini berimbas pada *income* atau pendapatan pustakawan, seperti berkurangnya honorarium, berkurangnya insentif makan, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi salah satu penyebab lain bagi pustakawan untuk disiplin dalam jam kerja. Dalam bekerja pustakawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing tepat pada waktunya. Hal ini karena rekap kerja harian harus dilaporkan setiap bulan pada pihak universitas untuk menentukan jumlah insentif yang diterima atas capaian hasil kerja. Dari segi pakaian, pustakawan wanita menggunakan pakaian kerja muslim yang menutup aurat, seperti menggunakan jilbab dan rok. Untuk pustakawan laki-laki, tidak diwajibkan menggunakan pakaian yang bersimbol keagamaan seperti baju koko dan peci. Pustakawan laki-laki menggunakan baju kerja biasa yang rapi dan sopan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diperoleh informasi sebagai berikut.

*“...saya mengusahakan melakukan ibadah salat di awal waktu, namun ada kalanya beberapa kendala masih sering terlambat dan di tengah waktu. untuk amalan lain sampai saat ini masih belum mampu melakukan banyak, paling sedekah, baca Al-Qur'an sesempatnya biasanya setelah salat Magrib. Dalam bekerja semua memang harus disiplin, semua sudah diatur dan ada peraturannya. Mulai dari jam masuk kerja dan jam keluar kerja. karena peraturan ini kalau dilanggar ada konsekuensinya”.*

(Informan01, wawancara, 24 Oktober 2022)

*“...praktik keagamaan yang saya lakukan dalam bekerja seperti ibadah salat, baru itu saja, berusaha mendisiplinkan diri untuk melakukan ibadah salat di awal waktu. namun kadang terkendala oleh waktu jam layanan kerja, pas azan berkumandang kadang masih ada pengunjung perpustakaan, sehingga ditunggu pengunjung selesai dulu baru bisa keluar salat. Tuntutan untuk disiplin dari pihak universitas karena disini ada konsekuensi yang harus diterima ketika melanggar peraturan. Seperti keterlambatan dalam jam kedatangan, ada pemotongan jatah makan, atau kalau meliburkan diri tanpa kabar, juga dianggap sebagai pengambilan dari bentuk cuti tahunan. Untuk pakaian, paling saya menggunakan baju koko di Hari Jumat.”*

(Informan02, wawancara, 01 November 2022).

*“...mencoba untuk membiasakan diri untuk melakukan salat di awal waktu, dan menyesuaikan jam kerja dengan jam salat. Kalau saat adzan masih ada pengunjung, bagian pelayanan belum bisa ditinggal langsung, harus menunggu pengguna perpustakaan keluar dulu. Datang ke perpustakaan lebih awal, sebelum jam layanan dimulai biasanya menyempatkan diri untuk melakukan sholat duha terlebih dahulu”.*

(Informan03, wawancara, 14 November 2022)

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, pelaksanaan praktik ibadah merupakan hakikat dan kepatuhan beragama masing-masing individu. Namun pada pekerjaan, pustakawan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan beban kerja masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa praktik keagamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, termasuk kedisiplinan jam kerja dan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini karena peraturan dari perpustakaan yang mengharuskan pustakawan untuk disiplin dalam jam kerja. Peraturan ini menimbulkan adanya ketakutan untuk melanggar peraturan dari pihak perpustakaan yang berimbas kepada insentif yang diterima.

### 4.3 Religious Feeling

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan perasaan individu, perasaan-perasaan yang dirasakan oleh pustakawan tentang keagamaannya. *Religious feeling* dalam hal ini lebih membahas sejauh mana pustakawan merasakan kehadiran agamanya dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan. Perasaan ini dapat dilihat dari perasaan bersalah dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta komitmen dalam bekerja.

Salah satu bentuk dari rasa bersyukur adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Pustakawan perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat sudah mempunyai tanggungjawab masing-masing dalam pekerjaan. Ada bagian layanan umum yang bertanggung jawab untuk melayani pengguna perpustakaan dalam hal penelusuran, peminjaman, dan pengembalian koleksi. Ada bagian layanan teknis yang bertanggungjawab dalam bidang pengadaan, pengolahan, dan preservasi koleksi. Dalam melakukan pekerjaan pustakawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dari rasa tanggungjawab yang dalam. Hal ini dapat dilihat dalam melakukan pekerjaan dengan penuh senyum dan keikhlasan.

Pada jam kerja, sebagian perpustakaan menerapkan peraturan jam piket kepada pustakawan, ada beberapa perpustakaan yang melaksanakan *rolling staff* kepada beberapa pustakawan dalam kurun waktu tertentu. Pustakawan tidak diberi batas minimal untuk melakukan pekerjaan. Hal ini membuat sebagian pustakawan terlihat lebih santai dalam bekerja sehingga terlihat beberapa pekerjaan terbengkalai dilakukan, seperti pengerjaan pengolahan yang tidak dituntut untuk batas waktu pengerjaan. Beberapa pustakawan menyelesaikan pekerjaan karena ada tuntutan dari pihak perpustakaan untuk melaporkan hasil rekap kerja setiap bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terkait perasaan-perasaan yang menghubungkan perasaan bertanggungjawab dengan pekerjaan adalah sebagai berikut.

*“Dalam bekerja, saya lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu baru mengerjakan hal-hal lain yang lebih positif. Merasa bersalah dan berdosa kalau pekerjaan ditunda dan terbengkalai, karena sebagai seorang pustakawan, kita merupakan pemberi sumber informasi, jadi harus cepat dalam pelayanan”.*

(Informan01, wawancara 24 Oktober 2022)

*“...sebagai umat muslim, bersyukur adalah salah satu bentuk rasa terima kasih dengan apa yang sudah diberikan Allah SWT kepada kita. Saya mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, salah satu bentuk kesungguhan saya adalah dengan mengerjakan pekerjaan saya sampai selesai. Saya tidak meninggalkan pekerjaan saya sebelum jam kerja berakhir, walaupun ada keperluan lain, saya lakukan di jam istirahat kerja sehingga tidak mengganggu waktu untuk bekerja”.*

(Informan02, wawancara, 01 November 2022).

*“saya meyakini dan merasakan ada campur tangan Allah SWT dalam setiap langkah kehidupan saya, yang perlu saya lakukan adalah bersyukur terhadap ketetapan yang sudah diberikan Allah SWT kepada saya. Dalam bekerja, tergantung situasi, kalau dalam jam kerja saya lebih mengutamakan pekerjaan tapi kalau ada sudah jam istirahat baru melakukan aktivitas di luar kerja”.*

(Informan03, wawancara, 14 November 2022)

Dari beberapa jawaban hasil wawancara pada pustakawan bekerja penuh rasa penuh tanggung jawab dan rasa yang bersyukur sehingga pekerjaan yang diemban berjalan dengan baik. Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa *religious feeling* mempengaruhi kinerja pustakawan dilihat dari tanggungjawab pustakawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Kasman dalam penelitiannya pada Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Padang. Memperoleh hasil bahwa *religious feeling* mempengaruhi kinerja karyawan karena perasaan individu dapat mendorong individu lebih patuh dan taat kepada agama dan pekerjaannya (Kasman, 2021).

#### 4.4 Religious Effect

Dimensi ini merujuk pada perubahan perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja. Seberapa besar perilaku seseorang dimotivasi dan didorong oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial. Etika dalam bekerja merupakan gambaran dari *religious effect* atau konsekuensi yang harus dipatuhi untuk menghindari sanksi. Sebagai seorang pustakawan, tingkah laku pustakawan diatur dalam sebuah rangkaian peraturan yang disebut dengan etika profesi. Etika profesi pustakawan membahas hubungan yang berkaitan langsung dengan hubungan pustakawan dengan pengguna perpustakaan, hubungan pustakawan dengan atasan, hubungan pustakawan dengan rekan kerja, dan hubungan pustakawan dengan pustakawan perpustakaan lainnya. Mathew *et al.* menyebutkan bahwa *religious effect* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan karena *religious effect* memiliki efek mediasi pada komitmen kerja (Mathew *et al.*, 2018).

Dalam bekerja, beberapa pustakawan perpustakaan universitas negeri di Sumatera Barat mempunyai hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan hubungan baik dengan pengguna perpustakaan. Hal ini dapat terlihat dari perilaku pustakawan dalam bercanda, menyapa, dan memberi salam. Pustakawan selalu menyapa saat berpapasan, melakukan kegiatan bersama dikala jam istirahat, seperti makan siang bersama sambil bersenda gurau. Pustakawan juga tak segan menerima arahan-arahan dari teman sejawat. Perilaku pustakawan dengan pengguna perpustakaan terlihat lebih *supel*, pustakawan tidak segan untuk menyapa pengguna perpustakaan terlebih dahulu sehingga suasana terlihat lebih mencair.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pustakawan, diuraikan sebagai berikut.

*“...saya yakin Allah yang maha melihat, oleh sebab itu saya berusaha untuk melakukan yang baik-baik saja, dalam bekerja kita tidak bisa berdiri sendiri, karena bekerja adalah bentuk kesatuan untuk membangun satu tujuan. Hubungan baik dan perilaku yang baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari ajaran agama, dan dari etika profesi pustakawan, mengharuskan kita dapat menyesuaikan diri dengan apa yang sudah diperintahkan”.*

(Informan01, wawancara, 24 Oktober 2022)

*“Bagi saya, agama merupakan landasan yang mutlak untuk dituruti ajaran yang benar dan meninggalkan segala perintangannya. Sejauh ini berusaha untuk melakukan yang terbaik. Terkait dengan etika dalam bekerja, sejauh ini saya selaku pustakawan yang lebih muda berusaha menghormati ibu-ibu dan bapak-bapak pustakawan yang lebih tua, yang sudah banyak pengalaman kerjanya, salah satu cara untuk menghargai itu adalah dengan selalu meminta pendapat mereka dalam bertindak”.*

(Informan02, wawancara, 01 November 2022).

*“Dalam kehidupan sehari-hari, tentu kita mempedomani perilaku dan akhlak Nabi Allah sebagai suri tauladan umat muslim, selain itu dalam Al-Qur’an juga dianjurkan untuk berperilaku baik baik sesama muslim, sesama antar-umat beragama dan sesama orang-orang disekitar kita, baik yang tua ataupun yang muda, dalam bekerja hubungan baik dengan rekan kerja adalah hal yang utama, karena untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja salah satunya adalah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja”.*

(Informan03, wawancara, 14 November 2022)

Dari hasil wawancara di atas dapat, dinyatakan perilaku sangat dipengaruhi oleh tuntutan ajaran agama Islam. Hal ini dapat dilihat dari beberapa komentar yang mengatakan bahwa hubungan dan kerjasama yang baik didasarkan pada perilaku dan akhlak yang baik sehingga tercipta rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dimensi *religious effect* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat.

#### 4.5 Religious Knowledge

Dimensi *religious knowledge* berkaitan dengan pengetahuan dan keingintahuan pustakawan dalam menambah ilmu agama untuk dapat memperbaiki kualitas diri dengan ilmu agama. Untuk menambah kualitas diri, pustakawan perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat melakukan beberapa kegiatan, seperti tadarus, tadabur Qur’an, dan kegiatan dakwah lainnya seperti tausiah dan siraman rohani. Kegiatan tadarus merupakan kegiatan membaca Al Qur’an secara bersama atau satu orang membaca Al Qur’an dan yang lain ikut menyimak. Kegiatan tadabur merupakan kegiatan membaca dan menggali makna dari ayat yang dibaca. Kegiatan ini lebih mendalam karena mengemukakan contoh-contoh pada kegiatan kehidupan sehari-hari, sedangkan kegiatan tausiah merupakan kegiatan pemberian ceramah-ceramah keagamaan. Dalam kegiatan ini, pustakawan digilir untuk memberikan ceramah setiap minggunya. Untuk tema ceramah setiap minggu tidak dibatasi, tergantung kemampuan dari pustakawan ingin menyampaikan dan membawakan topik yang dikuasai. Setelah melakukan ceramah, kegiatan selanjutnya dibuka sesi diskusi dan tanya jawab. Dalam diskusi, semua pustakawan ikut berpartisipasi dan berhak menyampaikan apa yang dia ketahui dan apa yang ingin diketahui. Dalam sela-sela jam kerja, terlihat beberapa pustakawan membaca buku-buku yang bertema keagamaan.

Dalam bekerja, selain pengetahuan agama, pustakawan memiliki kegiatan lain untuk meningkatkan nilai dan kualitas individu. Adapun kegiatan lain yang harus diikuti pustakawan adalah mengikuti seminar-seminar tentang pengembangan diri, pelatihan seperti diklat-diklat teknis pustakawan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan ini merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan oleh pihak perpustakaan ataupun pihak universitas yang wajib diikuti oleh setiap pustakawan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan bahwa diperoleh informasi sebagai berikut,

*“...saya masih ingin banyak belajar tentang Islam, untuk kegiatan keagamaan, saya jarang menghadiri kadang karena kesempatan yang tidak bisa. Biasanya saya selalu mengikuti kegiatan kesamaan yang diadakan perpustakaan, setiap pagi ada tadarus, dan pengajian”.*

(Informan01, wawancara, 24 Oktober 2022)

*“..sejauh ini masih ingin memperbaiki diri dengan menambah wawasan tentang agama Islam. Karena bagaimanapun, pengetahuan agama dapat membuat diri kita lebih baik dalam menata kehidupan, jadi untuk menambah wawasan yang saya lakukan kadang membaca al-qur’an dengan membaca artinya sekaligus. Di tempat kerja tidak ada kegiatan keagamaan yang saya ikuti, karena memang sudah ditiadakan sejak pimpinan yang baru. Kalau bisa sekali seminggu atau sekali sebulan diadakan kegiatan rohani untuk penyegaran rohani pustakawan, agar selalu*

*ingat pada penciptanya. Dan semangat dalam bekerjanya. Sejauh ini semangat bekerja karena dibayangi oleh target pekerjaan karena berpengaruh dengan penghasilan yang didapat.”*

(Informan02, wawancara 01 November 2022)

*“...pengetahuan agama masih sangat minim, bahkan tahu yang umum-umum saja, dapat pelajaran dari sekolah dan didikan dari guru mengaji. Sekarang hanya buka-buka sosial media untuk nambah-nambah pengetahuan, dan mem-follow ustaz-ustaz yang lagi kondang untuk menambah pengetahuan agama. Pihak universitas tidak mengadakan pengajian atau kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya. kalau ada paling pada waktu menjelang bulan puasa atau menjelang lebaran dan itu sekalian dengan silaturahmi antara karyawan.”*

(Informan03, wawancara, 14 November 2022).

Dari hasil wawancara dan observasi diatas diperoleh hasil bahwa dimensi *religious belief* memiliki kaitan dan pengaruh terhadap sikap pustakawan seperti memiliki rasa empati dan kehidupan sosial pustakawan. Dimensi *religious practice* tidak berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, ditinjau dari segi kedisiplinan yang dimiliki pustakawan, pustakawan memiliki konsekuensi tersendiri jika melanggar peraturan dalam pekerjaan. dimensi *religious feeling* mempengaruhi perasaan pustakawan dalam bekerja. *Religious feeling* dilihat dari tanggung jawab pustakawan dalam bekerja. Oleh karena perasaan takut berdosa melalaikan tanggung jawab, pustakawan lebih melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dimensi *religious effect* berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dilihat dari hubungan dan kerja sama antara pustakawan dapat berjalan dengan baik karena adanya nilai akhlak yang ditanamkan pustakawan dalam bekerjasama. Dimensi *religious knowledge* tidak mempengaruhi kinerja pustakawan. *Religious knowledge* lebih berfokus pada keingintahuan pustakawan untuk menambah pengetahuan agama saja, namun untuk memperbaiki kualitas diri pustakawan lebih fokus pada memperbaiki dan menambah wawasan dengan mengikuti seminar dan diklat-diklat sesuai dengan bidang keterampilan yang dimiliki. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Taghipourian & Isfahani (2016) yang mengatakan bahwa tingkat religius individu mempengaruhi perilaku kinerja karyawan dalam organisasi.

## 5. KESIMPULAN

Religiositas dan kinerja karyawan sering dikaitkan dengan mutu dan pekerjaan seseorang, terutama pada akhlak, perilaku, sikap seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang lebih religius seharusnya memiliki sikap dan pribadi yang lebih baik. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi *religious belief* berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini dapat dari sikap pustakawan dalam melakukan pelayanan. Dimensi *practice* tidak berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pustakawan yang dipengaruhi oleh faktor lain, seperti peraturan dari perpustakaan atau universitas. Dimensi *religious feeling* berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pustakawan dalam melakukan pekerjaan. Dimensi *religious knowledge*, pengetahuan agama tidak mempengaruhi kinerja pustakawan karena untuk meningkatkan kualitas diri pustakawan lebih banyak melakukan hal-hal lain di luar dari kegiatan keagamaan. Dari lima dimensi di atas terdapat tiga dimensi religiusitas yang mempengaruhi kinerja pustakawan dan dua dimensi religiusitas yang tidak mempengaruhi kinerja pustakawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pustakawan tetap mempertahankan nilai-nilai keagamaan sehingga terbentuk *akhlakul karimah* dalam bekerja. Penelitian ini masih berfokus pada dimensi yang sudah ada berdasarkan teori sehingga pengembangan untuk pengukuran hubungan agama dengan kinerja masih terlihat kaku dan tidak fleksibel. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan dimensi religiusitas dan lebih mengedepankan aspek-aspek keagamaan dari sisi lainnya dan menghasilkan dimensi-dimensi terbaru dalam dimensi religiusitas.

## CONTRIBUTOR ROLES TAXONOMY

**Riya Fatmawati:** Conceptualization, Writing-Reviewing and Editing, Writing original draft preparation. **Nurdin Laugu:** Validation, Data curation, Methodology. **Nurus Sa'adah:** Data Curation, Validation.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. H., & Adawiyah, W. R. (2018). The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 9(4), 841–862. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2016-0067>
- Ali, N., Miftahusyai'an, M., Prasetyo, A. T., & Muttaqin, M. I. (2020). Developing religious culture through integrative religious practice in Indonesian State Islamic University. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.18860/el.v22i1.8726>
- Amelia, R. F., Febriani, R., & Sa'diyah, C. (2022). The effect of islamic leadership on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (JAMANIKA)*, 2(04), Article 04. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.23805>
- Brien, A., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., Setiawan, S., & Raksayudha, A. M. F. (2021). The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of muslim employees. *International Journal of Applied Business Research*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Burley, K. (2017). *Employee behavior-based performance evaluation system*. [https://www.cram.com/essay/The-Importance-Of-Human-Resource-Management-In/F3LTLWAZ7BWQ#google\\_vignette](https://www.cram.com/essay/The-Importance-Of-Human-Resource-Management-In/F3LTLWAZ7BWQ#google_vignette)
- Casidy, R., Duhachek, A., Singh, V., & Tamaddoni, A. (2021). Religious belief, religious priming, and negative word of mouth. *Journal of Marketing Research*, 58(4), 762–781. <https://doi.org/10.1177/00222437211011196>
- Edwards, A. (2022). The need for a hermeneutics of tolerance, mutual respect and peaceful coexistence for a healthy Christian-Muslim relations. *E-Journal of Religious and Theological Studies*, 8(6), 145–155. <https://doi.org/10.38159/erats.2022861>
- Gomes, A. M. T. (2021). Social representations theory in the field of nursing: Professional autonomy, vulnerability and spirituality/religiosity as representational objects. In C. Prado de Sousa & S. E. Serrano Oswald (Eds.), *Social Representations for the Anthropocene: Latin American Perspectives* (pp. 253–279). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-67778-7\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67778-7_12)
- Gunadi, B. H., Prayudi, M. A., & Kurniawan, P. S. (2020). Penerapan prinsip *Habluminallah* dan *Habluminannas* sebagai Konsep pengendalian internal pada pengelolaan keuangan masjid. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT)*, 11(1), 89–100. <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24647>
- Hadi, A., Asrori, A., Rusman, R. (2021). *Penelitian kualitatif: Studi fenomenologi, case study, grounded theory, etnografi, biografi*. Pena Persada.
- Hakim, M. A. (2016). Peran etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.21043/libraria.v2i2.1253>
- Hartati, N., Nihayah, Z., Shaleh, A. R., & Mujib, A. (2015). *Islam dan psikologi*. PT. Raja Grafindo.
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Ho, C. S. F., & Mohd-Raff, N. E. N. (2019). External and internal determinants of performances of Shariah and non-Shariah compliant firms. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(2), 236–253. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-08-2017-0202>
- Hula, I. R. N., Djafar, F., Damopolii, M., Mariana, A., & Rohman, A. (2021). The effect of inter-religious tolerance development on students in Gorontalo City. *Al-Ulum*, 21(2). <https://doi.org/10.30603/au.v21i2.2380>
- Jannah, U. R., & Siswanto, S. (2022). The influence of religiosity and job satisfaction on employee performance is mediated by work motivation in employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, 5(2), 93-98. [https://www.theajhssr.com/V-5\\_2/THEAJHSSR\\_L05020930980548.pdf](https://www.theajhssr.com/V-5_2/THEAJHSSR_L05020930980548.pdf)
- Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.612>

- Koenig, H. G., Al Zaben, F., Khalifa, D. A., & Al Shohaib, S. (2015). Measures of religiosity. In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (pp. 530–561). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00019-X>
- Laugu, N., & Zulaikha, S. R. (2015). The religious role of library amongst Syuhada Mosque Library users in Kota Baru Yogyakarta. *Al Maktabah*, 14(1). <https://doi.org/10.15408/almaktabah.v14i1.2253>
- Lindawati, L., & Martoyo, I. (2022). Perbandingan teori 4 dimensi keagamaan (4BDRS) dan teori tahapan iman fowler untuk riset psikologi agama di Indonesia: Perbedaan, perkembangan terkini dan implikasi. *Indonesian Journal for The Psychology of Religion*, 1(2), 79–96. <https://doi.org/10.24854/ijpr585>
- Mahmood, D. R., & Zahari, D. A. S. M. (2021). Religious value practices and micro enterprises' performance in microcredit program. *Hamdard Islamicus*, 44(2). <https://www.hamdardislamicus.com.pk/index.php/hi/article/view/298>
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis moderasi religiusitas pada pengaruh pendidikan, pengalaman dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Mathew, G. C., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. (2018). Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), 302. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>
- Maulana, H., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3). <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p90-99>
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh religiusitas, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (Studi pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1882>
- Rosta, G. (2019). *Charles Y. Glock und Rodney Stark: Religion and society in Tension (1965)*. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-15250-5\\_26](https://doi.org/10.1007/978-3-658-15250-5_26)
- Setiawati, R., & Parmin, P. (2019). Pengaruh religiusitas, profesionalisme dan human capital terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 157-167. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>
- Taghipourian, M. J., & Isfahani, R. R. (2016). Religious individuals: Appearance of citizenship behaviors in organizations. *Tendenzen*, 25(3), 553–567. [https://www.researchgate.net/publication/307927125\\_Religious\\_individuals\\_Appearance\\_of\\_citizenship\\_behaviors\\_in\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/307927125_Religious_individuals_Appearance_of_citizenship_behaviors_in_organizations)
- Wening, N., & Choerudin, A. (2015). The influence of religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and personal performance. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), 181–191. <https://ideas.repec.org/a/pcz/journal/v11y2015i2p181-191.html>
- Yusuf, M. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*. Kencana.
- Zahrah, N., Binti Abdul Hamid, S. N., Binti Abdul Rani, S. H., & Binti Mustafa Kamil, B. A. (2016). The relationship between islamic religiosity, islamic work ethics and job performance. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, Challenge of Ensuring Research Rigor in Soft Sciences*, 710–716. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.100>
- Zainudin. (2014). *Aqidah akhlak: Dilema antara tantangan dan harapan*. IAIN Tulung Agung.