

**Implikasi Nilai Religiositas Terhadap Kinerja Pustakawan
Perguruan Tinggi di Sumatera Barat**



Oleh:
Riya Fatmawati
NIM: 20300011051

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
DISERTASI

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Doktor Ilmu Agama Islam

YOGYAKARTA

2023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI
PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riya Fatmawati
NIM : 20300011051
Jenjang : Doktor

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisme, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Juni 2023

Saya yang menyatakan,



Riya Fatmawati

NIM: 20300011051

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

Judul Disertasi : IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA
BARAT
Ditulis oleh : Riya Fatmawati
NIM : 20300011051
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Sistem Informasi Islam

**Telah dapat diterima
Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 5 Maret 2024

An. Rektor/
Ketua Sidang,




Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.
NIP.: 19570207 198703 1 003

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDA ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP (PADA TANGGAL 23 NOPEMBER 2023), DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDA ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDAS, **RIYA FATMAWATI** NOMOR INDUK: **20300011051** LAHIR DI **MUARO, PADANG, TANGGAL 30 SEPTEMBER 1983,**

LULUS DENGAN PREDIKAT :

PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN**

KEPADA SAUDARI DIBERIKAN GELAR DOKTOR **STUDI ISLAM** KONSENTRASI **ILMU PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI ISLAM** DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

***SAUDARI MERUPAKAN DOKTOR KE-950.**

YOGYAKARTA, 5 MARET 2024


An. REKTOR /
KETUA SIDANG,

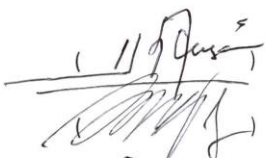
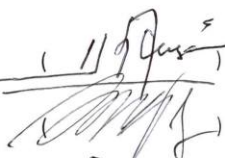


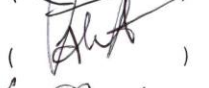
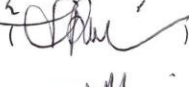




Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.

NIP.: 19570207 198703 1 003

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

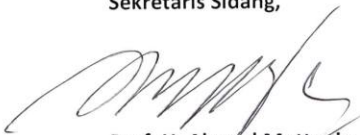
Nama Promovendus : Riya Fatmawati ()
NIM : 20300011051
Judul Disertasi : IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Kamsi, M.A. ()
Sekretaris Sidang : Prof. H. Ahmad Muttaqin, M.Ag., M.A., Ph. D. ()
Anggota : 1. Prof. Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., S.S., M.A. ()
(Promotor/Penguji)
2. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi. ()
(Promotor/Penguji)
3. Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.S., M.Si. ()
(Penguji)
4. Drs. Ida Fajar Priyanto, M.A., Ph.D. ()
(Penguji)
5. Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag. ()
(Penguji)
6. Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., S.S., M.Si. ()
(Penguji)

Di Ujikan di Yogyakarta pada hari Selasa, tanggal 5 Maret 2024

Tempat : Aula Lt. 1 Gd. Pascasajana UIN Sunan Kalijaga
Waktu : Pukul 09.00 WIB. S.d. Selesai
Hasil / Nilai (IPK) :^{3,75}.....
Predikat Kelulusan : ~~Ujian (Cum laude)~~ / Sangat Memuaskan/ Memuaskan

Sekretaris Sidang,



Prof. H. Ahmad Muttaqin, M.Ag., M.A., Ph. D.
NIP.: 19720414 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281, Tel. & Faks, (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor/Penguji :

Prof. Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., M.A.

Promotor/Penguji :

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si., Psi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT**

Yang ditulis oleh;

Nama : Riya Fatmawati, S. IP., M. Hum.
NIM : 20300011051
Program : Doktor
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 13 Oktober 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, November 2023
Promotor,



Prof. Dr. Nurdin Laugu, S.Ag., SS., M.A.

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan horman, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT**

Yang ditulis oleh;

Nama : Riya Fatmawati, S.IP., M. Hum.
NIM : 20300011051
Program : Doktor
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 13 Oktober 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, November 2023
Promotor,



Dr. Nurus Sa'adah, S. Psi., M.Si., Psi

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT**

Yang ditulis oleh;

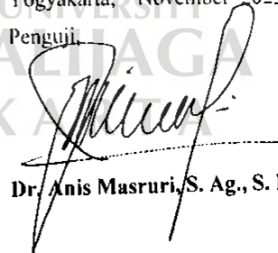
Nama : Riya Fatmawati, S.IP., M. Hum.
NIM : 20300011051
Program : Doktor
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 13 Oktober 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Yogyakarta, ¹⁶ November 2023

Penguji



Dr. Anis Masruri, S. Ag., S. Pi., M. Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT**

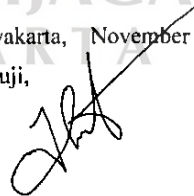
Yang ditulis oleh;

Nama : Riya Fatmawati, S.IP., M. Hum.
NIM : 20300011051
Program : Doktor
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 13 Oktober 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, November 2023
Penguji,



Ida Fajar Priyanto, M.A, Ph. D

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**IMPLIKASI NILAI RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
PERGURUAN TINGGI DI SUMATERA BARAT**

Yang ditulis oleh;

Nama : Riya Fatmawati, S.IP., M. Hum.
NIM : 20300011051
Program : Doktor
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam

sebagaimana disarankan dalam ujian tertutup pada tanggal 13 Oktober 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor (Dr.) dalam Bidang Studi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, November 2023

Penguji,



Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masyarakat Sumatera Barat dikenal dengan kekentalan agama dan adat istiadatnya yang melekat dalam berbagai aktivitas kehidupan khususnya dalam profesi dan pekerjaan lainnya. Hal ini melahirkan asumsi bahwa kegiatan keagamaan tersebut memiliki dampak terhadap kinerja pustakawan. Oleh karena itu penelitian ini berupaya mengetahui bagaimana implikasi nilai religiositas pada pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Penelitian ini membahas tiga isu utama, yaitu religiositas, kinerja dan implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian bertempat di Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang (UNP), dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta (UBH). Informan yang digunakan berjumlah delapan belas orang terdiri dari sembilan pustakawan bagian layanan dan sembilan pengguna perpustakaan. Teori yang digunakan adalah teori religiositas Glock dan Stark yang terdiri dari lima dimensi religiositas, yaitu : *religious belief*, *religious practice*, *religious feeling*, *religious knowledge* dan *religious effect*.

Hasil penelitian terdiri dari tiga temuan utama, yaitu: pertama, religiositas pustakawan yang meliputi, a) *Religious belief*, diimplikasikan dengan keyakinan dan kepercayaan terhadap rukun iman. b) *Religious practice* diimplikasikan dengan kegiatan keagamaan c) *Religious feeling* diimplikasikan dengan rasa syukur d) *Religious knowledge* diimplikasikan dengan keinginan untuk menambah wawasan keagamaan, dan e) *Religious effect* diimplikasikan dengan terjalinnya hubungan baik dengan orang lain.

Kedua, kinerja pustakawan dilihat melalui: 1) terciptanya budaya kerja pustakawan berupa (a) bertanggungjawab: fenomena yang dilihat adalah pustakawan memiliki disiplin kerja, dan (b) keteladanan: fenomena yang dilihat pada pustakawan adalah jujur dalam pekerjaan dan agamanya. 2) Memberi inovasi untuk kemajuan perpustakaan, fenomena yang dilihat adalah pustakawan memberi ide-ide untuk pengembangan layanan perpustakaan.

Ketiga, implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan terdiri dari empat temuan, adalah sebagai berikut: 1) *Character building* terhadap pustakawan, dilihat dari, (a) spritualitas pustakawan. dan (b) komitmen dan integritas kerja pustakawan. 2) Alterasi perilaku pustakawan, dilihat dari: (a) sikap simpati dan empati pustakawan. dan (b) *Hospitality* (keramahtamahan) yang dimiliki pustakawan. 3) Adanya korporasi religius dalam pemberdayaan perpustakaan, berupa: (a) adanya *sharing personal* antar pustakawan pada masing-masing perpustakaan, dan (b) *Religious culture* dalam bekerja. 4) Terciptanya *religious energizer* pustakawan sebagai bentuk aktualisasi diri dalam menjalankan ajaran-ajaran agama Islam dan menjadi teladan bagi orang lain.

Kata kunci : nilai religiositas ; kinerja ; pustakawan ; kinerja pustakawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

It is the strong religious and custom acceptance of West Sumatera people that underlines the study entitled the Implication of Religious Values for the Performance of Higher Education Librarians of West Sumatera. These religious and tradition practices can be seen in nearly all aspects of life; and profession is no different. How those practices affect librarians' performance will be depicted. This research discusses three main issues: religiousness, performance and the implication of religious values for the Higher Education librarians of West Sumatera. This qualitative study applies phenomenological approach, and collects data from observation, interviews, and documentations. Carried out in three University Libraries (i.e. UIN Imam Bonjol Padang, Universitas Negeri Padang (UNP), Universitas Bung Hatta), it took eighteen informants comprising nine service-section librarians and nine users. Religiousness theory of Clock and Stark, which includes five religious dimensions: *religious belief*, *religious practice*, *religious feeling*, *religious knowledge* dan *religious effect*, was used.

The study bears three main discoveries. First, the librarians' religiousness includes a) religious belief (implied in the pillars of faith belief), b) religious practice (manifested in religious rituals), c) religious feeling (expressed in grateful feeling), d) religious knowledge (reflected in wanting to broaden religious horizon), and e) religious effect (implemented in good human relations).

Second, the librarians' performance is viewed through 1) the existence of work culture by (a) being responsible: as shown in the highly discipline habit and (b) exemplary: work and practice truthfully; 2) innovation-bringing in for improvement: suggesting better-service ideas.

Third, four discoveries on the librarian performance in response to religious values: 1) Character building is viewed from (a) librarian spiritualism and (b) librarians' working commitment and integrity 2) librarian attitude alteration is seen from (a) sympathetic and emphatic

attitude and (b) hospitality owned by the librarian 3) religious corporate appearance in the library utilization in the form of (a) personal sharing among librarians within and (b) working religious culture 4) religious energizer creation as self-actualizing while practicing Islamic teachings and being the exemplary for others.

Key words: religious values, performance, librarian, librarian performance



الملخص

قدم الباحث الرسالة المعنونة بـ انعكاسات القيم الدينية على أداء أمناء المكتبات الجامعية في سومطرة الغربية. وكان الباعث وراء هذه الرسالة أن شعب سومطرة الغربية معروفون بوعيهم الديني العالي وعاداتهم القوية المتأصلة في مختلف أنشطة الحياة، وخاصة في المهن والوظائف الأخرى. وهذا يؤدي إلى وجود الاعتقاد بأن الأنشطة الدينية تعطي أثارا قوية على أداء أمناء المكتبات. وسعت هذه الرسالة إلى معرفة انعكاسات القيم الدينية على أداء أمناء المكتبات الجامعية في سومطرة الغربية. ناقشت هذه الرسالة ثلاث قضايا رئيسية؛ التدين والأداء وانعكاسات القيم الدينية على أداء أمناء المكتبات الجامعية في سومطرة الغربية. اختار الباحث طريقة نوعية ذات نهج ظاهري. واعتمد في تقنيات جمع البيانات على الملاحظة والمقابلات والتوثيق. وتكونت مواقع البحث من مكتبة جامعة الإمام بونجول الإسلامية الحكومية ببادانج، ومكتبة جامعة بادانج الحكومية، ومكتبة جامعة بونج هاتا. وتم اختيار ثمانية عشر محبرا، يتألفون من تسعة أمناء المكتبات في قسم الخدمة وتسعة أشخاص من مستخدمي المكتبات. واعتمد الباحث في هذه الرسالة على نظرية التدين لجلوك Stark وهي تتكون من خمسة أبعاد للتدين وهي: المعتقد الديني، والممارسة الدينية، والشعور الديني، والمعرفة الدينية، والأثر الديني.

توصلت هذه الرسالة إلى ما يلي: **أولا**، تدين أمناء المكتبة، ويتضمن: (أ) الاعتقاد الديني، الذي يشير إلى الثقة والإيمان بأركان الإيمان. (ب) الممارسة الدينية التي تتجلى بالأنشطة الدينية، (ج) الشعور الديني الذي يشير إلى الامتنان،

د) المعرفة الدينية التي تتجلى بالرغبة في زيادة البصيرة الدينية، و ه) التأثير الديني الذي يتضح من إقامته العلاقات الجيدة مع الآخرين.

ثانياً، يتضح أداء أمناء المكتبة من خلال: ١) ثقافة عمل لأمناء المكتبة في أشكال تالية (أ) المسؤولية، حيث يلاحظ أنهم ينضبطون في العمل، و (ب) الأسوة الحسنة، حيث يتضح صدقهم في عملهم ودينهم. ٢) تقديم الابتكار لتقدم المكتبات، وذلك بتقديم أفكارًا لتطوير الخدمات المكتبية. ثالثاً، تكونت انعكاسات القيم الدينية على أداء أمناء المكتبات من أربع نتائج، وهي كما يلي:

١) بناء الشخصية لأمناء المكتبة في نواحي تالية: (أ) روحانية أمين المكتبة. و (ب) التزام أمين المكتبة ونزاهة عمله. ٢) تغيير سلوك أمين المكتبة، ويتجلى من: (أ) موقف أمين المكتبة من التعاطف. و (ب) ضيافة أمين المكتبة. ٣) وجود مؤسسة دينية في تمكين المكتبات، وذلك في شكل: (أ) المشاركة الشخصية بين أمناء المكتبات في كل مكتبة، و(ب) الثقافة الدينية في العمل.

٤) خلق أمناء المكتبات المتدينين المنشطين في تنفيذ تعاليم الدين الإسلامي لأجل أن يكونوا قدوة للآخرين.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

الكلمات المفتاحية: القيم الدينية؛ أداء؛ أمين المكتبة؛ أداء أمين المكتبة

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan disertasi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	sa'	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	za	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef

ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	Wawu	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ى	ya'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدين	Ditulis	<i>muta' aqqidīn</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' marbutah

1. Apabila dimatikan ditulis h.

هبة	Ditulis	<i>hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya, kecuali apabila dikehadaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al auliyā'</i>
---------------	---------	---------------------------

2. Apabila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fatha, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fitṭri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

ـَ	Kasrah	ditulis	i
ـِ	fathah	ditulis	a
ـُ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	ditulis	a <i>jāhiliyyah</i>
-------------------------	---------	------------------------

fathah + ya' mati يسعى	ditulis	a <i>yas 'ā</i>
kasrah + ya' mati كريم	ditulis	ī <i>karīm</i>
dammah + wawu mati فروض	ditulis	u <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
fathah + wawu mati قول	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	au
	ditulis	<i>qaulum</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'idat</i>
لنتشكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandi Alif + Lam

fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
fathah + wawu mati قول	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	au
	ditulis	<i>qaulum</i>

1. Bila diikuti Huruf Qamariah

القرآن	ditulis	<i>al-Qura'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو الروع	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang dan hidayat-Nya kepada penulis sehingga penulis memperoleh daya dan kekuatan untuk menyelesaikan disertasi ini dengan baik dan tepat waktu, sesungguhnya segala sesuatu yang terjadi atas kehendak Allah SWT. Penyusunan disertasi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam pada Program Studi Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Judul yang dipilih adalah Religiositas dan Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Barat.

Dalam proses penyusunan disertasi ini tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang ditemui oleh penulis, namun penulis memperoleh bimbingan, arahan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurdin Laugu, M.A sebagai Promotor I yang telah banyak membantu, memberikan bimbingan, arahan , motivasi dan petunjuk yang sangat bernilai dalam penyelesaian penulisan disertasi ini
2. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi sebagai Promotr II yang begitu banyak meluangkan waktu dalam bimbingan, perhatian, motivasi, kesabaran kepada peneliti sehingga penulisan disertasi ini bisa terselesaikan
3. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh S3 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., MA., Ph.D. Selaku Ketua Program Doktor Studi Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajaran.
6. Dr. Anis Masruri, S. Ag, S. Pi., M. Si. Selaku penguji, yang senantiasa memberikan semangat dan bimbingan dalam penulisan disertasi ini.

7. Ida Fajar Priyanto, M. A., Ph.D. Selaku penguji, terimakasih atas saran dan bimbingannya selama ini.
8. Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag. Selaku penguji, terimakasih atas masukan-masukan yang diberikan untuk perbaikan disertasi penulis.
9. Dr. Asrul Huda., S.Kom., M.Kom. Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Padang (UNP) atas bantuan memberikan ijin penelitian sehingga bisa terselesainya disertasi ini
10. Fauzi, SS., M.Si., Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, atas dukungan, ijin penelitian dan motivasi yang diberikan
11. Dr. Suparno, M.Si, Kepala Perpustakaan Universitas Bung Hatta (UBH), atas bantuan memberikan ijin penelitian kepada peneliti sehingga bisa terselesainya disertasi ini
12. Desriyeni. S. Sos., M.I.Kom. Kepala Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi atas dukungan dan semangat yang diberikan
13. Malta Nelisa, S.Sos., M.Hum. Ketua Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Kearsipan atas dukungan dan semangat yang diberikan
14. Ayahanda (alm) dan Ibunda, adik-adik dan semua keluarga atas doa dan dukungannya
15. Suami dan Anak-ku terimakasih atas doa, motivasi, dukungan dan kesabaran dalam menanti kelulusanku
16. Teman-teman S3 Program doktor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bpk. Setiawan, Nurrahma, Reni, Dini, Icha dan Zidni) terimakasih untuk saling menguatkan, memberikan motivasi, semangat dan doanya.
17. Temen-teman dosen dan pustakawan di Universitas Negeri Padang, terimakasih atas motivasi dan dukungannya selama ini.
18. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam disertasi ini, oleh karena itu kritik dan saran dari para pembaca sangat

diharapkan dan berguna bagi penulis untuk perbaikan penelitian ini di masa mendatang.

Yogyakarta, November 2023

Penulis



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME	iii
PENGESAHAN	iv
YUDISIUM	v
DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI	vi
PENGESAHAN PROMOTOR	vii
NOTA DINAS.....	viii
ABSTRAK.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xix
KATA PENGANTAR.....	xxii
DAFTAR ISI.....	xxv
DAFTAR TABEL.....	xxviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxxii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
D. Kajian Pustaka	15
E. Kerangka Teori	21
1. Religiositas dan Dimensi Dalam Praktek Sosial	21
a. Pengertian Religiositas.....	21
b. Dimensi Religiositas	25
2. Kinerja Pustakawan	38
a. Pengertian Kinerja.....	38
b. Indikator Kinerja	45
3. Implikasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan	50
F. Metode Penelitian	54
1. Jenis dan Rencana Penelitian.....	54
2. Sumber Data Penelitian	56
3. Lokasi Penelitian	57

4. Pengumpulan Data.....	57
5. Prosedur Penelitian Fenomenologi.....	57
6. Analisis Data	60
7. Keabsahan Data	61
8. Sistematika Pembahasan.....	62
G. Sistematika Pembahasan	63

BAB II. Gambaran Umum Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta.

A. Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang	65
B. Perpustakaan Universitas Negeri Padang	68
C. Perpustakaan Universitas Bung Hatta.....	77

BAB III. Religiositas Pada Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, Universitas Negeri Padang dan Universitas Bung Hatta

A. <i>Religious Belief</i> (Keyakinan beragama)	83
B. <i>Religious Practice</i> (Praktik Keagamaan)	95
C. <i>Religious feeling</i> (Perasaan keagamaan)	105
D. <i>Religious Knowledge</i> (Pengetahuan Keagamaan)	115
E. <i>Religious Effect</i> (Konsekuensi beragama)	123

BAB IV. Kinerja Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, Universitas Negeri Padang dan Universitas Bung Hatta.

A. Budaya Kerja Pustakawan	133
1. Bertanggung Jawab	133
2. Keteladanan	142
B. Memberi Ide dan inovasi untuk Perpustakaan.....	151
1. Kualitas Layanan	158
2. Kompetensi Pustakawan dalam Pelayanan.....	168

BAB V. Implikasi Nilai Religiositas terhadap Kinerja Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, Universitas Negeri Padang dan Universitas Bung Hatta.

A. Karakter <i>Building</i> Terhadap Pustakawan	175
---	-----

1. Terbentuknya Spritualitas Pustakawan.....	177
2. Memiliki komitmen dan Integritas Kerja	192
B. Alterasi Perilaku Kinerja Pustakawan	211
1. Memiliki Simpati dan Empati.....	212
2. <i>Hospitality</i> (Keramahtamahan).....	222
C. Korporasi Religiositas Dalam Pemberdayaan	
Perpustakaan	229
1. <i>Sharing Personal</i>	230
2. <i>Religious Culture</i> Dalam Bekerja.....	234
D. Terciptanya <i>Religious Energizer</i> Pada Pustakawan	239
1. Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang	241
2. Perpustakaan Universitas Negeri Padang	244
3. Perpustakaan Universitas Bung Hatta	247
BAB VI. Penutup	
A. Kesimpulan	251
B. Saran	254
DAFTAR PUSTAKA	257
LAMPIRAN-LAMPIRAN	287
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	376

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Pola Dimensi Religiositas dari Ulama, 27
- Tabel 2. Indikator Religiositas, 35
- Tabel 3. Informan Penelitian, 57
- Tabel 4. Jam Operasional Layanan Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, 67
- Tabel 5. Jam Operasional Layanan perpustakaan Universitas Negeri Padang, 75
- Tabel 6. Jam Operasional Layanan Perpustakaan UNP Saat Libur Semester, 75
- Tabel 7. Jam Operasional Layanan Perpustakaan Universitas Bung Hatta, 81
- Tabel 8. Pendidikan Pustakawan Perguruan Tinggi di Sumatera Barat, 82



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Kurva Penelitian Dimensi Religiositas Glock dan Stark, 6
- Gambar 2. Diagram Penelitian Dimensi Religiositas Berdasarkan Negara, 7
- Gambar 3. Tumpukan Pekerjaan Pada Layanan Sirkulasi, 12
- Gambar 4. Variabel Kualitas Layanan Yang Dirasakan, 44
- Gambar 5. Dimensi Kinerja Individu, 50
- Gambar 6. Peta Implikasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan, 53
- Gambar 7. Peta Analisis Implikasi Nilai Religiositas dan Kinerja Pustakawan, 53
- Gambar 8. Aliran Pengambilan Data, 60
- Gambar 9. Aliran Analisis Data, 62
- Gambar 10. Kebersihan dan Kerapian Ruangan Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, 85
- Gambar 11. Penataan Ruangan Perpustakaan yang Rapid an Nyaan, 85
- Gambar 12. Pustakawan Memberikan Pelayanan Kepada Pengguna Perpustakaan, 90
- Gambar 13. Pengguna Perpustakaan Tersipu Malu Saat Mendapat Candaan dari Salah Seorang Pustakawan , 93
- Gambar 14. Pustakawan Melakukan Kegiatan Tadabur dan Tausiah, 97
- Gambar 15. Pustakawan Melakukan Kegiatan Membaca Al-Qur'an (Tadarus), 97
- Gambar 16. Pustakawan Univeristas Negeri Padang sedang mengikuti kegiatan *cahaya dakwah*, 101
- Gambar 17. Pustakawan sedang Melakukan Tafakur Mengucapkan Syukur. 108
- Gambar 18. Pustakawan Menyelesaikan Pekerjaan dengan Sungguh-Sungguh. 111
- Gambar 19. Pustakawan Mengunjungi Kolega Yang Sedang Berduka. 117

- Gambar 20. Ontologi Sistem Kekerabatan Dalam Meningkatkan Kinerja. 119
- Gambar 21. Kebersamaan Pustakawan di Sela-sela Pekerjaan. 122
- Gambar 22. Suasana Pustakawan dalam Melakukan Pekerjaan. 125
- Gambar 23. Pustakawan Menyambut Tamu yang Datang ke Perpustakaan. 126
- Gambar 24. Pustakawan UIN Imam Bonjol Mengikuti Kegiatan Tausiah. 128
- Gambar 25. Pustakawan Melakukan Membaca Buku di Sela-Sela Jam Istirahat. 129
- Gambar 26. Pustakawan Mendengarkan Ceramah Kerja Melalui Komputer Kantor Sambil Melakukan Pekerjaan. 131
- Gambar 27. Kerangka Berfikir Religius Energizer. 134
- Gambar 28. Pustakawan Melaksanakan Sholat Berjamaah Dalam Mesjid Universitas. 135
- Gambar 29. Karya-karya Pustakawan. 137
- Gambar 30. Pustakawan sedang Mengembalikan Buku pada Tempatnya. 140
- Gambar 31. Peraturan peminjaman Buku Baca di Tempat. 144
- Gambar 32. Pustakawan Bagian Layanan Sudah Berada Pada Meja Layanan Sebelum Jam Layanan di Buka Pada Pagi Hari. 149
- Gambar 33. Kegiatan Pustakawan Bagian Sirkulasi. 152
- Gambar 34. Ruang Smart Library Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang. 154
- Gambar 35. Salah Satu Pojok Baca di Perpustakaan. 156
- Gambar 36. Ruang Kreativitas Perpustakaan Universitas Bung Hatta. 159
- Gambar 37. Pustakawan Melaksanakan Ibadah Disela-sela Pekerjaan. 162
- Gambar 38. Pustakawan Saat Melayani Pendaftaran Keanggotaan Perpustakaan Mahasiswa Baru. 164
- Gambar 39. Laporan Kinerja Pustakawan. 177

- Gambar 40. Pustakawan Dalam Menanggapi Kunjungan Pengguna Perpustakaan 185
- Gambar 41. Pustakawan Melakukan Pekerjaan Sambil Mendengarkan Musik religi. 189
- Gambar 42. Proses Perubahan Perilaku. 221
- Gambar 43. Kerangka Berfikir Religius Energizer. 241
- Gambar 44. Pustakawan Melaksanakan Sholat Berjamaah Dalam Mesjid Universitas. 243
- Gambar 45. Karya-karya Pustakawan, 245



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat ijin penelitian
- Lampiran 2. Daftar Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang
- Lampiran 3. Daftar Pustakawan Universitas Negeri Padang
- Lampiran 4. Daftar pustakawan Universitas Bung Hatta
- Lampiran 5. Data Informan
- Lampiran 6. Pedoman Dokumentasi Religiositas Dan Kinerja Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang
- Lampiran 7. Pedoman Dokumentasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan UNP
- Lampiran 8. Pedoman Dokumentasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan UBH.
- Lampiran 9. Laporan Wawancara Kinerja Pustakawan
- Lampiran 10. Form Penilaian Kinerja Pustakawan
- Lampiran 11. Daftar Riwayat Hidup.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial yang terorganisir secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.¹ Perpustakaan adalah organisasi yang didirikan untuk fasilitas umum, berfungsi sebagai sumber dan penyebar informasi. Perpustakaan memberi dampak positif dalam kehidupan masyarakat seperti kehidupan sosial, pendidikan, budaya dan keagamaan.² Pustakawan adalah pemeran utama dalam sebuah perpustakaan, dan menjadi ujung tombak dalam perpustakaan. Pustakawan mengkoordinir kegiatan dan kebutuhan informasi yang berkaitan dengan pengguna perpustakaan. Ini sesuai dengan peraturan kepala Perpustakaan Nasional RI No. 26 Tahun 2017 bahwa pustakawan mempunyai tugas pokok dibidang pengelolaan, pelayanan dan pengembangan perpustakaan.³

Kinerja pustakawan dapat dilihat dari perilaku pustakawan dalam melakukan pelayanan kepada pengguna perpustakaan. Salah satu ciri utama perilaku adalah dapat dipelajari.⁴ Pustakawan dituntut memiliki keterampilan dan perilaku yang baik terutama dalam melakukan pelayanan dan pemberian jasa informasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan dari keseluruhan aktivitas

¹ Tewal Bernhard, Merinda Adolfina, Pandowo. Ch.H., & Tawas Hendra N. *Perilaku Organisasi*. (Bandung; CV. Patra Media Grafindo. 2017), 87.

² Nurdin Laugu & Sri Rohyanti Zulaikha, "The religious role of library Amongst Syuhada mosque library users in Kota Baru Yogyakarta," *Al Maktabah*, 14(1), Article 1 (2015): 73-81, <https://doi.org/10.15408/almaktabah.v14i1.2253>

³ Perpustakaan RI. *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 26 Tahun 2017*. (Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2017).

⁴ Robert L. Shrigley., Thomas R. Koballa Jr., Ronald D. Simpson, "Defining Attitude for Science Educators," *Jurnal of Research in Science Teaching*. 25 no. 8, (1988) : 659-678.

atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai dengan fungsi dan perannya dalam organisasi. Pustakawan yang baik mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menjadi inspiratif, memiliki target, motivasi dan selalu memberikan dampak positif pada lingkungan sekitarnya.⁵ Proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk menentukan misi yang sudah ditetapkan.⁶

Dalam pandangan Islam, bekerja sebanding dengan nilai amaliyah wajib yang bersumber dari niat dan dilakukan dengan baik dan ikhlas. Islam menerima tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian individu tersebut memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya dari pada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah. Dalam hal ini pustakawan sebagai individu dituntut untuk selalu berperilaku sesuai dengan akidah agama.⁷ Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti pendidikan, agama dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Faktor eksternal berasal dari lingkungan atau dari luar diri individu. Seperti *feedback* yang diberikan pengguna perpustakaan kepada pustakawan, perlakuan pengunjung, sikap dan lain sebagainya.⁸

Nilai religiusitas terlihat pada perilaku individu yang menerima atau menyetujui pandangan mengenai kehidupan dan

⁵ Robabeh Poorjebelli, Mahboobeh Babaei, & Mahsa Allahyari, "A study on religious values," *Management Science Letters*, 4. (2014): 1605-1610, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.7.028>.

⁶ Anthony Brien, Dwi Suhartanto, Ira Siti Sarah, Titin Suhaeni, Setiawan., & Aldy Mochammad Faiz Raksayudha, "The Role of Reliosity on Employee Engagement and Performance. The Perspective of Muslim Employees," *International Journal Of Applied Business Research*, 3(01), (2021):1-13, <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>.

⁷ Arif M. Hakim, "Peran Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi," *Libraria. Jurnal Perpustakaan*, 2, (2014): 82-100, <https://doi.org/10.21043/libraria.v2i2.1253>.

⁸ Catherine, S. F. Ho. & Nor Erna N Mohd-Raff, "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), (2019) : 236-253, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-08-2017-0202>.

dijadikan sebagai pedoman berdasarkan iman atau kepercayaan terhadap ajaran agama.⁹ Pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai religiusitas (*religious commitment*) menjadi dasar kebutuhan pustakawan dalam bertingkah laku dan memberikan yang terbaik dalam kehidupan sehari-hari termasuk perilaku dalam bekerja. Menurut Setiawati, pustakawan yang memiliki dasar penghayatan nilai religius akan memiliki keterampilan sosial yang baik dan termotivasi melakukan hal terbaik dalam pekerjaannya.¹⁰

Sikap dan perilaku pustakawan dalam bekerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja, dan memberikan efek kepada orang di sekitarnya.¹¹ Perilaku dalam keseharian ini dikenal dengan *behavior-based performance*, yaitu perilaku yang diamati secara objektif, dan dianalisa dengan pekerjaan yang relevan.¹² Pendapat yang sama juga dituliskan oleh Dewi yang mengatakan, keterkaitan antara religiusitas dengan kinerja terletak pada aktivitas dalam bekerja dan bersikap. Kegiatan keagamaan sangat erat kaitannya dengan nilai religiusitas, tidak hanya melakukan ritual (ibadah), tetapi termasuk kegiatan lainnya seperti bekerja.¹³ Dengan demikian, nilai religiusitas dapat memprediksi perilaku seseorang dalam bekerja.

Penghayatan terhadap nilai-nilai religiusitas menjadi dasar kebutuhan pustakawan dalam bertingkah laku, termasuk berperilaku

⁹ N. S. Dister, *Psikologi Agama*. (Yogyakarta: Kanisius, 1989).

¹⁰ Rina Setiawati & Parmin. "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*, 1(1). (2019): 157-167, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>

¹¹ Jalaluddin. *Psikologi Agama*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2019). 51.

¹² Kermit Burley. "Employee Behavior-Based Performance Evaluation System". (2017), diakses 01 Februari 2023, https://www.cram.com/essay/The-Importance-Of-Human-Resource-Management-In/F3LTLWAZ7BWQ#google_vignette.

¹³ Salamiah Sari Dewi, Abd Madjid, & Aris Fauzan, "The Role of Religiosity in Work-Life Balance," *Budapest International Research and Critics Institute Journal-BIRCI-Journal*, 3 (3), (2020) : 2363-2374.

dalam bekerja.¹⁴ Religiositas merupakan konsep yang kompleks, memiliki sinonim dengan istilah-istilah seperti ortodoksi, keimanan, ketaqwaan, kesucian dan lain sebagainya. Koenig, dkk menuliskan religiositas sangat erat kaitannya dengan kejiwaan seseorang. Religiositas dipandang dari segi iman, keyakinan, kesalehan, pengabdian, kepercayaan dan praktik agama termasuk sikap (*attitudes*), komitmen, moral, *problem solving*, *locus of control*, spiritual dan mistik dalam diri seseorang.¹⁵ Pendapat lain juga mengatakan nilai religiositas biasanya membantu individu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman hidup dan berkontribusi lebih banyak pada masyarakat.¹⁶ Menurut agama Islam, sebaik-baiknya manusia adalah mereka yang bermanfaat untuk orang lain, (QS. Al Isro : 7).

Glock & Stark mengembangkan lebih mendalam dimensi religiositas yang berpusat pada persoalan keagamaan, penghayatan, dan pemaknaan, sehingga menghasilkan lima dimensi religiositas yang dapat digunakan untuk mengetahui tindakan keagamaan seseorang. Adapun dimensi-dimensi tersebut adalah, *Religious Relief / The Ideological Dimension* (dimensi keyakinan), *Religious practice / The Ritual Dimension* (dimensi praktik keagamaan), *Religious Feeling / The Experiential Dimension* (Dimensi Perasaan/pengalaman), *Religious Knowledge / The Intellectual Dimension* (Dimensi pengetahuan), *Religious Effects / The Consequential Dimension* (Dimensi konsekuensi)¹⁷

¹⁴ Setiawati & Parmin. "Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme dan Human ...

¹⁵ Harold G. Koenig, Faten Al Zaben, Doaa Ahmad Khalifa, & Saad Al Shohaib, "Measures of Religiosity," In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs* (2015): 530–561. Elsevier, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00019-X>.

¹⁶ Michael A. Hogg, Janice R. Adelman, & Robert D. Blagg, "Religion in the Face of Uncertainty: An Uncertainty—Identity Theory Account of Religiousness," *Personality and Social Psychology Review*, 14(1), (2010): 72–83, <https://doi.org/10.1177/1088868309349692>

¹⁷ Charles Y. Glock and Rodney Stark, "Religion and Society in Tension (1965). In book: *Schlüsselwerke der Religionssoziologie*," (2019) : 221-229, DOI: 10.1007/978-3-658-15250-5_26

Dalam Islam dimensi *religious belief* dapat diartikan sebagai keyakinan dan kepercayaan kepada Allah dan rasul-Nya, percaya kepada ajaran-ajaran-Nya serta Percaya kepada rukun iman. Dimensi *religious practice* mengacu pada tindakan praktik ibadah, dan praktik keagamaan lainnya sesuai dengan ajaran agama Islam. Dimensi *religious feeling*, berkenaan dengan perasaan atau pengalaman seseorang berdasarkan kedekatan dengan Allah SWT. Dimensi *religious knowledge*, menggambarkan pengetahuan dan pemahaman seorang terhadap agama, dan mencari tahu untuk menambah pengetahuan agamanya. Dimensi *religious effect*, merupakan dimensi konsekuensi atau dimensi sosial yang mengarahkan seorang muslim untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma dan batasan-batasan ajaran Islam.¹⁸ Pada tahun-tahun berikutnya religiositas juga dikembangkan dalam skala perilaku religiositas, (Oesman-Gani, dkk. 2013),¹⁹ (Poerjebelli, dkk. 2014).²⁰

Berdasarkan data statistik internasional scopus pada bulan Juni 2023,²¹ garis kurva pertumbuhan artikel yang membahas dimensi religiositas Glock dan Stark terhenti pada tahun 2021. Menurut data yang ditampilkan, peneliti pertama yang mensitasi dimensi Glock dan Stark adalah peneliti dari Amerika Howard J Ruppel pada tahun 1969 membahas dimensi religiositas dengan seks pranikah pada masyarakat Amerika.²² Pada tahun-tahun berikutnya kurva penelitian

¹⁸ Djamaludin Ancok., Sungaidi Ardani., Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam : Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000)

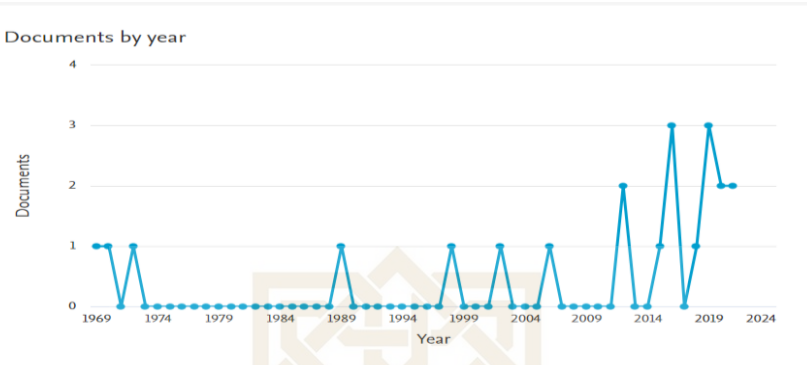
¹⁹ Aahad M. Osman-Gani., Junaidah Hashim., & Yusof Ismail, "Establish ing linkages between religiosity and spirituality on employee performance," *Employee Relations*, 35(4), (2013): 360–376, , <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>.

²⁰ Robabeh Poorjebelli, Mahboobeh Babaei, & Mahsa Allahyari, "A study on religious values," *Management Science Letters*, 4, (2014): 1605-1610, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.7.028>.

²¹ Scopus UIN Sunan Kalijaga, "Religiosity Glock and Start," diakses 10 Agustus 2020. <https://www.scopus.com/term/analyzer.uri>

²² Howard J. Ruppel, "Religiosity and Premarital Sexual Permissiveness: A Methodological Note." *Sociological Analysis*, 30(3), (1969): 176–188. <https://doi.org/10.2307/3710271>

menurun dan menghasilkan penelitian yang tidak stabil. Berikut adalah kurva penelitian dimensi Glock dan Stark dari tahun 1969 sampai tahun 2021.

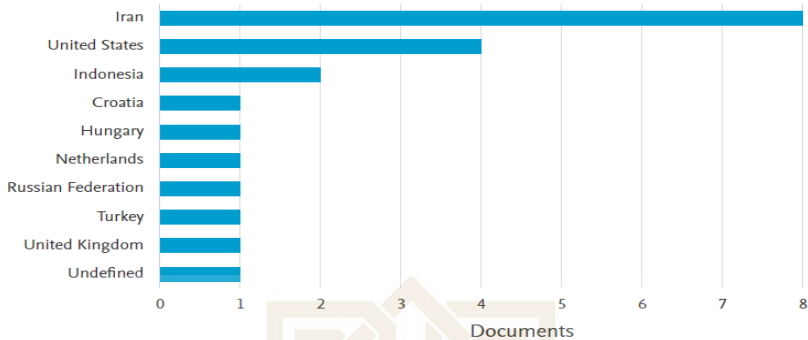


Gambar 1. Kurva Penelitian Dimensi Glock dan Stark

Berdasarkan kurva di atas, dimensi Glock dan Stark banyak disitasi pada tahun 2018 dan 2019. Kemudian pada tahun berikutnya garis kurva menurun dan terhenti pada tahun 2021. Negara yang banyak membahas dimensi Glock dan Stark adalah Iran dengan jumlah delapan artikel. Peneliti Iran lebih banyak membahas masalah sosiologi dan dampaknya pada lingkungan terutama remaja. Indonesia berada pada urutan ketiga dengan jumlah dua artikel. Peneliti Indonesia lebih cenderung membahas nilai religiositas individu terutama pada kaum minoritas dan perempuan di Indonesia. Berikut adalah diagram pengembangan penelitian menggunakan dimensi Glock dan Stark.

Documents by country or territory

Compare the document counts for up to 15 countries/territories.



Gambar 2. Diagram Penelitian Dimensi Glock dan Stark berdasarkan Negara.

Dari data di atas terlihat bahwa penelitian dimensi Glock dan Stark masih belum banyak dibahas oleh peneliti di Indonesia. Hogg, dkk menuliskan banyak upaya yang dilakukan dalam mengembangkan dimensi religiositas di antara individu dan target sasaran. Salah satunya adalah keterkaitan topik yang memiliki kecocokan dengan penelitian yang dilakukan, sehingga melahirkan pendekatan-pendekatan penelitian dengan menggunakan statistik, praktik, wawancara dan tinjauan langsung.²³ Hal senada juga disampaikan oleh Albelaihi bahwa, menganalisis aspek religiositas yang berbeda akan melahirkan gaya pendekatan yang berbeda karena latar belakang agama yang berbeda akan membutuhkan aspek-aspek khusus dalam pandangan penelitian.²⁴ Pemahaman nilai religiositas yang kuat menjadikan seseorang memiliki penilaian kinerja yang kuat ditinjau dari segi kejelasan, keteraturan, keterbukaan dan

²³ Michael A. Hogg, Janice R. Adelman, & Robert D. Blagg, "Religion in the Face of Uncertainty : An Uncertainty-identity Theory Account of Religiousness," *Personality and Social Psychology Review*, 14 (1), (2010): 72-83.

²⁴ Abdulaziz Abdurrahman Albelaihi, "Development of a Muslim Religiosity Scale," *University of Rhode Island*. (1997) : 11, <https://doi.org/10.23860/diss-albelaihi-abdulaziz-1997>

kemampuan adaptif.²⁵ Penelitian Babar, dkk membuktikan bahwa religiositas berpengaruh positif terhadap kondisi dan kekuatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.²⁶

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa nilai religiositas berimplikasi pada setiap kehidupan individu untuk menunjang kehidupan yang lebih baik. Penelitian ini mengadopsi dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Nilai religiositas terhadap kinerja menekankan kepada perilaku kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Perilaku dalam bekerja merupakan kebajikan, dan mereka yang berperilaku baik lebih memungkinkan untuk maju dalam kehidupan dan sebaliknya, mereka yang tidak berperilaku baik merupakan sumber kegagalan dalam hidupnya.²⁷ Diskusi-diskusi nilai religiositas memperoleh hasil yang cenderung membentuk sikap, persepsi, perilaku dan kreativitas, (Ahmed, dkk, 2013)²⁸ ; (Bukhari, dkk, 2019)²⁹ ; (Kaur, dkk, 2022).³⁰

²⁵ Z Hasan. *Ciri-ciri Inovator: Satu Kajian Hubungkaitnya dengan Inovasi dalam Organisasi*. (Universitas Teknologi MARA, 1998), 71.

²⁶ Sumbal Babar, Asfia Obaid, Karin Sanders, & Hussain Tariq, "Performance appraisal quality and employee performance: The boundary conditions of human resource strength and religiosity," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, (2022) : 788-813, <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12327>

²⁷ James King & Ian Williamson, "Workplace Religious Expression, Religiosity and job Satisfaction : Clarifying a relationship," *Journal of Management, Spritual and Religion*, (2005) : 173-198.

²⁸ Zafar Ahmed, Rosdin Anang, Nor Othman, & Murali Sambasivan, "To Purchase or Not to Purchase US Products: Role of Religioisty, Animosity, and Ethno-Centrism among Malaysian Consumers," *Journal of Services Marketing*, 7(7), (2013): 551–563, <https://doi.org/10.1108/JSM-01-2012-0023>.

²⁹ Syed Faheem Hasan Bukhari., Frances M. Woodside., Rumman Hassan., Ayesha Latif Shaikh., Saima Hussain., & Waqas Mazhar, "Is Religiosity an Important Consideration in Muslim Consumer Behavior: Exploratory Study in the Context of Western Imported Food in Pakistan," *Journal of Islamic Marketing*, 10(4), (2019): 1288-1307, <https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2018-0006>.

³⁰ Jaspreet Kaur., Neha Bhardwaj., Reynal Fernandes., Vidya, V., & Nafees Akhter Farooqui. "A Meta-Analytical Study on The Role of Religiosity on Purchase Intention in The Theory of Planned Behavior," *Journal of Islamic*

Penelitian ini dilakukan pada pustakawan di tiga universitas perguruan tinggi di Sumatera Barat. Pustakawan merupakan penduduk asli dan berdomisili di Sumatera Barat. Sebagian besar penduduk Sumatera Barat memeluk agama Islam sejak lahir. Dari segi geografis, sebanyak 5,6 juta jiwa atau 97,6 persen penduduk beragama Islam.³¹ Hal ini memungkinkan kebiasaan religius sudah terbawa dari lingkungan dan keluarga sehingga pola dan tingkah laku yang dimiliki pustakawan sudah mencerminkan perilaku religius yang dimiliki individu.

Penduduk Sumatera Barat dikenal dengan orang Minang yang memiliki ketaatan kepada agama dan adat-istiadatnya. Hal ini dibuktikan dengan filosofi *adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah*. (adat bersendi agama, agama bersendi kitabullah). Adat adalah budaya turun temurun yang diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat, *Kitabullah* adalah ajaran agama Islam sebagai pegangan dalam menjalankan kehidupan.³² Filosofi ini tetap dipegang dalam masyarakat Sumatera Barat. Adat merupakan kesepakatan antara pemuka masyarakat dan ketua adat, *Syarak* adalah agama atau keimanan. *Syarak mangato adat memakai*, (syarak mengatakan, adat menggunakan). Di sini *Syarak* yang mengatur adat. *Kitabullah* adalah pegangan sebagai tujuan kepada Allah.³³ Salah satu contoh landasan pembentukan sistem adat adalah "*alue jo patuik*" (alur dan patut), serta "*raso jo pareso*" (rasa dan periksa).³⁴ Filosofi ini dipegang dalam masyarakat minangkabau, yang menjadikan Islam sebagai landasan utama sebagai tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Agama Islam memperkokoh dan menyempurnakan serta saling menunjang antara adat, budaya dan

Marketing. (2022), diakses 26 Maret 2023, <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2021-0304>.

³¹Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, "*Jumlah Penduduk Sumatera Barat Menurut Agama/Kepercayaan*", 2021.

³² Idrus Hakimi Dt. R. Penghulu. *Rangkaian Mustika Adat Basandi Syarak di Minangkabau*. (Bandung: Karya Rosda, 1978)

³³ Rusli Amran, *Sumatra Barat hingga Plangkat Panjang*, (Jakarta : Sinar Harapan, 1981)

³⁴ Sanusi Latief. "Perkembangan Pemikiran Islam di Minangkabau" *Panji Masyarakat*, Nomor 628, ! November 1989.

ajaran Islam sehingga mendarah daging dalam kehidupan masyarakat.³⁵

Seiring berjalannya waktu, muncul aliran dan kelompok berbasis keagamaan yang mulai besar di Sumatera Barat seperti aliran dan kelompok tarekat Naqshabandiyah dan Syattariyah. Aliran dan kelompok keagamaan ini berkembang dengan cara yang eksklusif, sehingga kerap kali memunculkan konflik-konflik kecil dalam hal sosial. Seperti politik identitas keagamaan dalam pengangkatan kepala adat atau kepala organisasi di Sumatera Barat.³⁶ Beberapa isu adat dan keagamaan diteliti oleh beberapa peneliti seperti (Hanani & Utami, 2019)³⁷ ; (Asyari, 2016)³⁸ dan (Setiawan & Malik, 2011).³⁹ Selain itu, beberapa peneliti juga mengkaji religiositas yang mengkaitkan dengan kinerja karyawan di beberapa organisasi di Sumatera barat, seperti: (Yoskar, 2020)⁴⁰ dan (Hamidi, 2017)⁴¹

Dalam bekerja masyarakat Sumatera Barat menerapkan budaya kerja yang tidak lepas dari peran nilai-nilai keagamaan. Seperti memiliki integritas dalam bekerja diyakini sebagai bentuk

³⁵ Muhammad S. Amir. *Tonggak Tuo Budaya Minang*. (CV. Karya Indah, 1987)

³⁶ M. Agus Noorbani, “Perkembangan Aliran/Paham Keagamaan di Sumatera Barat.” *Jurnal Multikultural dan multireligius*, 13, 1, (2019): 173-186.

³⁷ Silfia Hanani, Nofrianti Putri Utami, “Studi dan Analisis Penyelesaian Isu-Isu Intoleransi Keagamaan di Sumatera Barat Tahun 2014-2015.” *Islam Transformatif: Journal of Islamic Studies*. 3, 2 (2019) : 180-192

³⁸ Asyari, A. *Religiusitas dan Cultural Belief Dalam Perilaku Ekonomi Masyarakat Muslim Minangkabau di Sumatera Barat*. (Padang: Universitas Andalas, 2016).

³⁹ Setiawan. F. & Malik. M, “Religiusitas dan Perceived Value terhadap Kepuasan Wisatawan Berkunjung pada Wisata Halal di Sumatera Barat”. *Jurnal Ekobistek*, 11, (2022): 245-250. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i3.369>

⁴⁰ Efi Yoskar, “Pengaruh Etos kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji),” *Open Science Framework*, (2020) : 1-18.

⁴¹ Masyhuri Hamidi, “Studi Komparasi Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah dan Konvensional di Sumatera Barat Ditinjau dari Aspek Keagamaan.” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 10, 1, (2017): 44-70.

pertanggungjawaban kepada pekerjaan dan pertanggungjawaban dalam melaksanakan kewajiban kepada Allah, SWT, dan memiliki sikap berjiwa besar, dengan menerima segala takdir Allah dengan ketentuan-ketentuan terbaik menurut Allah SWT.⁴²

Sejauh ini masih sedikit penelitian yang membahas nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan terutama di Sumatera Barat. Mengingat pustakawan sebagai seorang yang bekerja di bidang pelayan jasa, maka diperlukan komitmen kerja dan keikhlasan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan awal pada pustakawan di tiga perguruan tinggi di Sumatera Barat, peneliti menemukan adanya kegiatan-kegiatan keagamaan yang diadakan pustakawan dalam perpustakaan. Beberapa kegiatan keagamaan yang ada pada pustakawan perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat seperti tadarus dan tadabur Qur'an.

Berdasarkan salah satu informasi dari salah seorang informan mengatakan bahwa,

“... di sini kami memiliki kegiatan keagamaan sendiri yang dilakukan atas kemauan dan kesepakatan bersama teman-teman pustakawan. Salah satu contoh kegiatan keagamaan tersebut adalah seperti tadarus. Dalam kegiatan ini, teman-teman pustakawan secara bergiliran membaca al-qura'an. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mempererat keakraban sesama pustakawan dan sebagai pengingat kembali kepada nilai Islam dan ajaran keagamaan.”⁴³

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴² Pidato Gubernur Sumatera Barat, “Mewujudkan Sumbar Religius dan Berbudaya,” (Padang : Sumatera Barat, 2021).

⁴³ Wawancara dengan INF1, Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, Tanggal 29 September 2023.



Gambar 3. Kegiatan Tadarus Pustakawan

Tujuan kegiatan keagamaan dilakukan pustakawan pada mulanya hanya untuk mengikat tali silaturahmi antara pustakawan dalam lingkungan perpustakaan. Karena sebelum adanya kegiatan dararus ini, pustakawan datang hanya pada saat jam kerja dimulai sehingga tidak sempat bercengkrama bahkan tidak sempat untuk saling sapa diantara sesama pustakawan. Seiring berjalanya waktu, banyak manfaat yang dirasakan oleh pustakawan dalam pelaksanaan kegiatan ini, terutama pada pustakawan bagian layanan pengguna. Ada dua sisi manfaat yang diperoleh dari kegiatan ini, yaitu dari sisi keagamaan dan sisi pekerjaan. Dari sisi keagamaan adalah, 1) adanya penambahan ilmu tajwid dalam pembacaan Al-Qur'an dan melancarkan lafaz Al-Qur'an, 2) tertanamnya nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari, 3) menumbuhkan rasa cinta terhadap Al-Qur'an dan lain sebagainya. Dari sisi pekerjaan manfaat yang dapat dirasakan yaitu, 1) adanya kestabilan emosi dalam melakukan layanan kepada pengguna perpustakaan, 2) adanya semangat baru dalam menghadapi pekerjaan, 3) adanya ketenangan dari sisi kejiwaan dalam menghadapi pengguna perpustakaan, 4) adanya motivasi untuk memberikan yang terbaik kepada pengguna perpustakaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan informasi dari salah satu informan mengatakan bahwa,

“... kegiatan ini memberikan banyak manfaat bagi kami pustakawan. Salah satunya adalah memperoleh kestabilan emosi dan semangat baru dalam melakukan pekerjaan. Apalagi

pada pustakawan bagian layanan. Pustakawan bagian layanan harus memiliki *skill* dan kemampuan untuk mengelola emosi dan kestabilan emosi agar dapat melakukan pelayanan yang baik untuk pengguna perpustakaan. Pengguna perpustakaan yang dihadapi merupakan mahasiswa yang terkadang memiliki sikap yang berbeda-beda. Hal ini membuat pustakawan dipaksa untuk mengerti situasi di lapangan”.

Dari penjabaran di atas, diketahui bahwa pustakawan melakukan beberapa kegiatan keagamaan di dalam bekerja. Hal ini melahirkan asumsi bahwa kegiatan keagamaan berimplikasi terhadap kinerja pustakawan. Untuk itu peneliti mengambil tema Implikasi Nilai Religiositas Terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Sumatera Barat.

Lokasi penelitian ini bertempat pada tiga perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat, yaitu Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang, dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta. Alasan dalam pemilihan lokasi penelitian adalah 1) Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang merupakan perpustakaan yang berada di bawah naungan universitas Islam, di sini nuansa religius lebih mendominasi dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini terlihat dari cara berpakaian dan penggunaan atribut keagamaan yang digunakan pustakawan. 2) Perpustakaan Universitas Negeri Padang merupakan perpustakaan yang berada di bawah perguruan tinggi yang baru saja lolos PTNBH sehingga pembenahan kinerja karyawan harus ditingkatkan termasuk salah satunya pustakawan untuk membantu dan menunjang tridharma perguruan tinggi. 3) perpustakaan Universitas Bung Hatta, Universitas Bung Hatta merupakan Universitas swasta pertama di Kota Padang, sehingga layak untuk dijadikan panutan untuk universitas swasta lainnya.

Adapun alasan lain dalam pengambilan lokasi penelitian ini adalah, 1) Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, memiliki visi “menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan berbasis teknologi informasi komunikasi yang kompetitif di ASEAN tahun 2037”. Walaupun bernaung di bawah kementerian keagamaan namun memiliki

visi misi yang tidak melekat dengan nilai religiositas yang seharusnya menjadi pegangan dalam bekerja. 2) Perpustakaan Universitas Negeri Padang memiliki visi “menjadi pusat informasi unggulan, modern, *up to date*, dan sebagai sarana utama akademik dalam transformasi ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, atas dasar iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.” Dengan visi ini dapat mendukung pustakawan untuk menanamkan nilai-nilai religiositas di Perpustakaan. 3) Perpustakaan Universitas Bung Hatta, memiliki visi “menjadikan pusat informasi dan sumber pembelajaran dalam rangka mewujudkan Universitas Bung Hatta menjadi perguruan tinggi unggul dan bermartabat menuju universitas berkelas dunia”. Dengan visi ini, sebaiknya nilai religiositas perlu ditanamkan kepada pustakawan sebagai salah satu unsur untuk mengangkat martabat universitas.

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan indikator utama dalam menunjang tridharma perguruan tinggi. Perpustakaan perguruan tinggi tidak hanya sebagai pusat informasi, namun perpustakaan perguruan tinggi menjadi cerminan perilaku dan menjadi wakil perguruan tinggi untuk berhubungan dengan masyarakat luar. Pada dasarnya keberadaan perpustakaan perguruan tinggi sangat mendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.⁴⁴

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana religiositas pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat?
2. Bagaimana kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat?
3. Mengapa implikasi nilai religiositas penting terhadap kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat?

⁴⁴ Lesley. S., J. Farmer & Skyler Phame, “Transitioning to college: Impact of high school librarians,” *Journal of Academic Librarianship*, 47(1), 102262, (2021): 1-5. Diakses 20 Januari 2023, <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102262>.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui religiositas pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat.
- b. Untuk mengetahui kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat.
- c. Untuk mengetahui implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat.

2. Manfaat

- a. Secara teoritis hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan / kontribusi kepada pengembangan Ilmu Perpustakaan dan manajemen sumber daya manusia di perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat.
- b. Secara praktis hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan / kontribusi untuk meningkatkan nilai religiositas dan kinerja pustakawan, khususnya pada perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat, dan pada umumnya perpustakaan perguruan tinggi di Indonesia.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka membahas penelitian - penelitian terlebih dahulu yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian religiositas sebelumnya dilakukan dengan beberapa pendekatan di antaranya adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Berikut adalah paparan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif,

1. Ruppel dengan judul penelitian *Religiosity and Premarital Sexual Permissiveness: A Methodological Note*. Dalam penelitiannya Ruppel menggunakan lima dimensi *Foukner dan Dejong* yang disadur dari teori dimensi Glock dan Stark dan menghubungkan dengan variable pengukuran *sexual attitudes*. Responden dibedakan berdasarkan gender. Analisis

data menggunakan korelasi data dan perangkingan (*skala likert*), yang terdiri dari pilihan jawab angka terendah sampai angka tertinggi yaitu dari angka nol sampai angka lima. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Midwestern yang diambil secara acak. Pada variabel dimensi religiositas menggunakan lima dimensi dengan delapan pertanyaan. Tabel *sexual attitudes* untuk laki-laki menggunakan lima item pertanyaan. Dan tabel *sexual attitudes* untuk perempuan menggunakan lima pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas secara kausal memiliki hubungan yang signifikan dengan seksual.⁴⁵

2. Dewi, dkk dalam penelitiannya *The Effect of Religiosity Mediated by Accepted on Quality of Life: A Study on Muslim patients with Cancer in Palliative Care*. Penelitian ini mengambil seratus responden dari populasi muslim Indonesia. Dalam pengukurannya penelitian ini menggunakan beberapa skala yang terkait dengan *religiosity scale*, *socio demographic question*, *acceptance scale* dan *The McGill Quality of Life Questionnaire*. *Religiosity scale* dikembangkan berdasarkan dimensi Glock dan Stark, menggunakan Sembilan belas item pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi *ideological*, *ritualistic*, *experiential* dan *consequential*. Untuk tidak mengulang pertanyaan, beberapa dimensi religiositas sudah digabungkan dalam beberapa variabel lain, seperti *religious knowledge* sudah berada pada level pendidikan formal responden. Analisis data digunakan dengan ANOVA LSD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara religiositas dan kualitas hidup.⁴⁶

⁴⁵ Howard J. Ruppel. "Religosity and Premateral Sexual Permissiveness : A Methodological Note," *Oxford Journals : Oxford University Pres*, 30 nomor 3, (1969): 176-188.

⁴⁶ Triana Dewi., Madelon L. Peters, Benjamin P. Margono "The Effect of Religiosity Mediated by Acceptance on Quality of Life : A Study on Muslim Patients with Cancer in Palliative Care," *Airlangga University Conference paper*. (2013).

3. Farrag dan Hassan dalam penelitiannya yang berjudul *the influence of religiosity on Egyptian muslim youths' attitude towards fashion*, mengukur dampak dimensi religiositas yang berbeda pada sikap pemuda muslim ditinjau dari segi pakaian. Dimensi yang digunakan adalah dimensi Glock dengan lima dimensi yaitu *ideological, ritualistic, intellectual, consequential and experimental*. Penelitian ini menggunakan beberapa indikator seperti percaya kepada Allah, Percaya kepada Nabi Muhammad dan lain sebagainya. Pengukuran dimensi menggunakan skala likert dan skala diferensial digunakan untuk mengukur sikap. Data diolah dengan *alpha combach* yang mengukur semua indikator. Temuan penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara dimensi religiositas dengan sikap remaja.⁴⁷

Dari hasil penelusuran sebelumnya, artikel dimensi religiositas Glock dan Stark menggunakan pendekatan kuantitatif pada beberapa subjek penelitian. Namun, setelah dianalisis terdapat pola yang sama dalam penganalisaan data kuantitatif, seperti menghadirkan beberapa variabel dan menghubungkan dimensi-dimensi dengan variabel lain, dengan menghadirkan data statistik untuk pengukurannya. Sejauh ini, belum ditemukan artikel khusus yang membahas instrumen pengkajian religiositas beserta penjelasan analisa statistiknya dengan detail.⁴⁸ Beberapa peneliti lain juga menggunakan dimensi Glock dan Stark dengan melakukan pendekatan kualitatif. Berikut adalah beberapa penelitian yang menggunakan dimensi religiositas Glock dan Stark dengan pendekatan kualitatif,

1. Parlindungan dan Brilianty meneliti tingkat religiositas pada kaum GAY yang beragama Islam. Penelitian ini

⁴⁷ Delia Abdelrahman Farrag., Mohammed Hassan. "The Influence of Religiosity on Egyptian Muslim Youths' Attitude Towards Fashion," *Journal of Islamic Marketing*. 6 nomor 1, (2015) : 95-108.

⁴⁸ Subhan El Hafiz & Yonathan Aditya, "Systematic Literature review of Religiosity in Indonesia : Terminologi, Definition, Measurement, results of the Studies, and Recommendation," *Indonesian Journal for The Psychology of Religion*, (2021) : 1-21.

pengembangan dimensi Glock dan Stark yaitu dimensi keyakinan, (percaya kepada Tuhan, percaya kepada malaikat, percaya kepada surga dan neraka), dimensi ritual/ praktik kegamaan, (pemujaan, kultur, dan hal-hal yang berkaitan dengan seseorang yang menunjukkan komitmen dalam agamanya). Dimensi perasaan (pengalaman dan perasaan yang pernah dialami atau dirasakan), merasa dekat dengan tuhan dan merasa doanya dikabulkan, dll). Dimensi intelektual (pengetahuan agama dan pemahaman tentang ajaran-ajaran agama). Dimensi konsekuensi (sejauh mana perilaku seseorang konsekuen dengan ajaran agamanya). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung pada subjek. Teknik analisis data menggunakan analisis tematik, pengkodean dan mensistematisasi data kasar ke dalam kategori yang terinci, menghasilkan gambaran konsep atau tema yang diinginkan. Hasil penelitian mengatakan bahwa kaum GAY yang beragama Islam memiliki tingkat keyakinan kepada Allah, membenarkan ajaran agama Islam, melakukan ibadah dan memiliki pengetahuan tentang ajaran-ajaran agama. Namun, kaum Gay tidak dapat atau belum dapat menjalankan sepenuhnya ajaran-ajaran agamanya karena kehidupannya sebagai GAY.⁴⁹

2. Robinson-Edwards & Pinkney dengan judul penelitian *Black men, religiosity and desistance: Exploring Islam, desistance and identity*. Penelitian ini menggali pengalaman religiusitas mantan narapidana yang telah memeluk Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi kualitatif dengan analisis semi-terstruktur. Teori yang digunakan adalah dimensi Glock dan Stark yang terdiri dari lima dimensi *ideological (beliefs), intellectual (knowledge or cognitive), ritualistic, experimental and consequential*. Temuan dalam penelitian ini adalah peran

⁴⁹ Raja Parlindungan & Amalia Roza Brilianty, "Gambaran Religiusitas Pada Gay," *Jurnal RAP Riset Aktual Psikologi UNP*. 5 Nomor 1. (2017): 92-102.

religiositas menjadi semakin penting dalam kehidupan narapidana. Hal ini didasari dari sejumlah tantangan yang ada bagi narapidana seperti penolakan dalam masyarakat.⁵⁰

3. George C. Mathew, dkk⁵¹ dengan judul penelitian *Role of Spritual and Religiosity on Employee Commitment and performance* dengan menggunakan studi pustaka. Penelitian mengkaji pentingnya elemen desain dalam memungkinkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spritualitas memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja, dan memiliki efek mediasi pada komitmen kerja. Di sini religiositas dicerminkan sebagai agama, ortodoksi, iman, kepercayaan, kesalehan, pengabdian dan kesucian.
4. Abou-Youssef dalam penelitiannya *Effects of Religiosity Consumer Attitudes toward Islamic Banking in Egypt* meneliti sikap nasabah bank syariah di Mesir dengan mengkaitkan dimensi religiositas Glock dan Stark dengan tiga sikap konsumen, yaitu sikap kognitif, sikap afektif, perilaku konatif. Sikap kognitif menghubungkan nasabah pada kepercayaannya terhadap bank syariah berdasarkan pengetahuannya. Sikap afektif melibatkan emosi nasabah terhadap bank syariah dan sikap konaktif merupakan sikap nasabah dilihat dari sisi kecenderungan nasabah. Hasil dalam penelitian ini menuliskan bahwa tingkat religiositas nasabah mempengaruhi kepercayaan nasabah terhadap produk-produk bank syariah di Mesir.⁵²

⁵⁰ Shona Robinson-Edwards & Craig Pinkney, "Black men, religiosity and desistance: exploring Islam, desistance and identity," *Safer Communities*, 17 nomor 1, (2018): 47-67. <https://doi.org/10.1108/SC-04-2017-0013>

⁵¹ George C. Mathew, Sanjeev Prashar, & Hareesh N. Ramanathan. "Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance," *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), (2018): 302, diakses 04 April 2023, <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>

⁵² Mariam Mourad Hussein Abou-Youssef, Wael Kortam Ehab Abou-Aish., Noha El-Bassiouny, "Effects of religiosity on consumer attitudes toward

Beberapa penelitian membahas dimensi religiositas mempengaruhi motivasi kerja, (Maulana & Fahrullah, 2020)⁵³ ; (Marpaung, dkk, 2021)⁵⁴ ; (Jannah & Siswanto, 2022)⁵⁵. Dimensi religiositas membentuk sikap religius dan berperan serta dalam membentuk budaya organisasi (Imaduddin, dkk., 2020)⁵⁶; nilai religiositas memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalitas, kepuasan kerja dan jenjang karir (Sungadi, 2017)⁵⁷ ; (Nurshilasari & Rijanti, 2021)⁵⁸; (Gomes, 2021)⁵⁹ ; (Brien, dkk, 2021)⁶⁰.

Islamic banking in Egypt", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 33, (2015): 1-32

⁵³ Haris Maulana & A'rsy Fahrullah, "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), (2020): 90–99. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3>.

⁵⁴ Muslim Marpaung, M. Ridwan, Sulastrri Sriani & Purnama Ramadani Silalahi, "Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. (2021) : 669-678, <https://doi.org/DOI:10.29040/jiei.v7i2.2152>.

⁵⁵ Urfa Roudlatul Jannah, & Siswanto, "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)*, 05(02), (2022): 93–98. Diakses 23 Desember 2022, <http://repository.uin-malang.ac.id/10544/7/10544.pdf>

⁵⁶ Ilham Imaduddin, Eka Askafi, & Arisyahidin, "Religiositas sebagai Determinan Organizational Citizenship Behaviour," *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), (2020): 150–156. <https://doi.org/10.33795/jraam.v4i2.002>.

⁵⁷ Sungadi, S, "Kematangan Karir Pustakawan Perguruan Tinggi Di DIY," *Buletin Perpustakaan*, 58, (2017) : 19–44, diakses 24 Desember 2023, <https://journal.uui.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/9071>.

⁵⁸ Ima Nurshilasari, & Tristiana Rijanti, "Pengaruh Religiositas, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang)," *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), (2021): 394–401, <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1882>.

⁵⁹ Antonio Marcos Tosoli Gomes, "Social Representations Theory in the Field of Nursing: Professional Autonomy, Vulnerability and Spirituality/Religiosity as Representational Objects". In C. Prado de Sousa & S.

Sejauh ini, masih sedikit penelitian yang menghubungkan religiositas dengan pekerja pemberi jasa seperti pustakawan. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji teori dimensi Glock dan Stark dengan kinerja pustakawan yang dilihat dari perilaku pustakawan dalam pelayanan (*behavioral performance*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hal ini menghadirkan konseptualisasi baru yang mengacu pada multidimensi fenomenologi yang sesuai dengan dimensi religiositas seperti psikologi, sosial termasuk di dalamnya interaksionisme simbolik dan *behavioral kognitif*.⁶¹ Perilaku atau *behavioral* seseorang dapat dilihat dan diukur dengan panca indra yaitu dilihat dan didengar.⁶² Pada tingkat ini, sosial dan budaya menjadi hubungan untuk melihat kepatuhan pustakawan dalam norma agamanya, sehingga dapat diketahui implikasi religiositas dalam bekerja baik secara teoritis maupun secara praktis.

E. Kerangka Teori

1. Religiositas dan Dimensi Dalam Praktik Sosial

a. Pengertian Religiositas

Secara etimologi, religiositas berasal dari kata religi, dengan bahasa latin religio, dari bahasa Arab ad-Dien, istilah dari bahasa Inggris adalah *religion*, dan dari bahasa Belanda *religie*. Kesemuanya ini memiliki arti yang sama yaitu agama. kata "*religion*" berubah menjadi kata sifat yaitu "*religious*" yang berarti agamis atau saleh, memiliki aspek luwes dan

E. Serrano Oswald (Eds.), " *Social Representations for the Anthropocene: Latin American Perspectives*. Springer International Publishing, (2021) : 253–279, https://doi.org/10.1007/978-3-030-67778-7_12.

⁶⁰ Anthony Brien, Dwi Suhartanto, Ira Siti Sarah, Titin Suhaeni, Setiawan, & Aldy Mochammad Faiz Raksayudha, "The Role of Religiosity on Employee Engagement and Performance. The Perspective of Muslim Employees," *International Journal Of Applied Business Research*, 3(01), (2021): 1–13, <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>.

⁶¹ Stephen S. Carey. *Kaidah-Kaidah Metode Ilmiah Panduan Untuk Penelitian Critical Thinking*. (Bandung : Nusa Media, 2015).

⁶² Herdiya Febrian Yosianto, "Studi Kognitif Behavior Therapy pada Bipolar Disorder," *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1 nomor 2, (2013). 1-14.

senantiasa berhubungan dengan penghayatan terhadap aspek-aspek religi, *religious* menjadi kata “*religiosity*” merupakan kata keadaan yang memiliki makna keberagamaan atau kesalehan. Maksudnya adalah mengikat pada suatu kewajiban atau aturan-aturan yang harus dilaksanakan. Memiliki fungsi untuk mengikat diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhannya atau dengan hubungannya dengan orang-orang di sekitarnya.⁶³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *religiositas* merupakan kata tidak baku dari *religiusitas* yang memiliki arti pengabdian terhadap agama; kesalehan, *religius*. *Religiositas* juga didefinisikan sebagai istilah yang memiliki hubungan satu sama lain, yaitu: 1) *religi* merupakan kata benda, kepercayaan kepada Tuhan; kepercayaan akan adanya kekuatan adikodrati di atas manusia; agama. 2) *religius* merupakan kata sifat, bersifat keagamaan yang bersangkutan-paut dengan *religi*. 3) *religiositas* memiliki arti pengabdian terhadap agama; kesalehan.

Menurut Glock dan Stark, *religiositas* adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konsepsi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara individu untuk menjadi *religius*.⁶⁴

Religi atau agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban. *Religiositas* adalah bentuk dari ekspresi spiritual individu yang berhubungan dengan keyakinan seseorang, nilai dan hukum yang sedang berlaku. Menurut Jalaluddin *religiositas* adalah

⁶³ Barbara Holdcroft, “What is Religiosity,” *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 10(1), (2006): 89-103, Article 1, diakses 20 Januari 2023, <https://ejournals.bc.edu/index.php/cej/article/view/733>.

⁶⁴ Charles. Y. Glock & Rodney Stark, *Religion and Society In Tension*, (University of California, 1966). 222

konsistensi antara kepercayaan terhadap agama, perasaan terhadap agama yang disebut sebagai unsur afektif dan perilaku beragama sebagai unsur dari sifat kongnitif.⁶⁵ Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Thouless dalam Dhaniel, dkk mendefinisikan religiositas sebagai kepercayaan dan keyakinan terhadap apa yang disembah dan dianggap suci. Diwujudkan dalam respon, pengamatan, pemikiran, perasaan dan kepatuhan terhadap yang suci.⁶⁶

Religiositas adalah suatu keadaan terhadap pemahaman dan ketaatan individu dalam meyakini agamanya dan diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari sehingga mendorong individu untuk bertingkah laku, bersikap, bertindak sesuai dengan ajaran agama. Religiositas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan individu sebagai seorang yang beragama (*being religious*) dan bukan sekedar mengaku memiliki agama (*having religious*). Religius meliputi pengetahuan agama, pengamalan agama, perilaku, dan sikap sosial keagamaan.⁶⁷

Secara konseptual agama dan keagamaan (*religion and religiosity*) adalah nama yang sering digunakan tetapi mempunyai konsep yang berbeda. Agama mewakili tatanan terstruktur dari simbol, kepercayaan, praktik yang memungkinkan pendekatan individu dengan Tuhannya dan memandu hubungan individu dengan orang lain.⁶⁸ Agama

⁶⁵ Jalaluddin. *Psikologi Agama*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005), 51.

⁶⁶ Dhaniel Hutagalung, Masduki Asbari, Mivy Fayzhall, Eny Ariyanto, Eva Agistiawati, Rachma Nadhila Sudiyono, Hatoli Waruwu, Francisca Sestri Goestjahjanti, Winanti, & Teguh Yuwono, "Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education, Psychology and Counselling*, 2(1), (2020) : 311-326, diakses 20 Februari 2023, <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>

⁶⁷ Holdcroft, "What is Religiosity,".

⁶⁸ Ridhi Agarwala, Prashant Mishra, & Ramendra Singh, "Religiosity and consumer behavior: a summarizing review," *Journal of Management*,

sebagai tujuan hidup tercermin dalam nilai-nilai sikap para pemeluknya, sedangkan religiositas adalah iman dengan kesetiaan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh Tuhan. Definisi ini menyiratkan bahwa religiositas merupakan indikasi ketaatan seseorang terhadap agama yang diyakininya, seringkali bersifat eksternal dan dapat ditinjau dari karakteristik perilaku.⁶⁹

Youssef menuliskan bahwa religiositas sebagai bentuk kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini telah ditetapkan oleh Tuhan. Dalam arti lain dapat dikatakan bahwa religiositas adalah kondisi atau keadaan beragama.⁷⁰ Religiositas dapat diartikan sebagai; 1) keagamaan, taat beragama, 2) penghayatan dari keagamaan, kepercayaan yang diekspresikan dalam tindakan, 3) wujud atau tindakan sebagai interaksi dengan pihak yang lebih tinggi (Tuhan). Religiositas berkenaan dengan religi atau sifat religi yang melekat pada diri seseorang, memainkan peran yang kuat dan berpengaruh dalam pembentukan sikap.⁷¹ Dengan demikian religiositas dapat diartikan sebagai keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap agama dan apa yang disembahnya, kemudian keyakinan dan kepercayaan ini diwujudkan dalam bentuk

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

Spirituality & Religion, 16/1, (2018): 32–54, diakses 13 Februari 2023, <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1495098>.

⁶⁹ George C. Mathew, Sanjeev Prashar, & Hareesh N. Ramanathan, “Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance,” *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16(3), (2018): 302, diakses 05 Maret 2023, <http://dx.doi.org/10.1504/IJICBM.2018.10011497>.

⁷⁰ Mariam Abou Youssef, Wael Kortam, Ehab Abou-Aish, & Noha El-Bassiouny, “Measuring Islamic-Driven Buyer Behavioral Implications: A Proposed Market-Minded Religiosity Scale,” *Journal of American Science*, 7(8), (2011) : 728–741, diakses 08 Maret 2023, <http://www.americanscience.org>.

⁷¹ Ahmad Thontowi. *Hakekat Relegiusitas* (2018), diakses 18 Maret 2023, adoc.Pub. <https://adoc.pub/queue/hakekat-relegiusitas-oleh-drshahmad-thontowi.html>.

sikap, respon, perasaan, kepatuhan, kepribadian, dan pemikiran, yang dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari.

b. Dimensi Religiositas

Pada awalnya dimensi religiositas mulai berkembang dari dunia barat dan digunakan oleh banyak agama, melalui pendekatan sosiologi agama sebagai institusi sosial, memiliki fungsi fundamental seperti disiplin, solidaritas, menjiwai, yang ketiadaannya merugikan kelangsungan hidup masyarakat. Dari pendekatan psikologi agama digunakan sebagai psikoterapi mental individu untuk mencapai ketenangan secara spiritual.

Beberapa ahli mengembangkan teori dimensi religiositas menekankan pada aspek kognitif menganggap agama sebagai gaya hidup dan sistem kepercayaan yang mengatur hubungan individu dengan Tuhan dan alam, seperti Fukuyama percaya bahwa agama adalah serangkaian keyakinan perasaan dan tindakan individu dalam konsep realitas dan urusan dengan kesucian. Dimensi religiositas dikembangkan dunia barat, dan kurang bersentuhan langsung dengan agama Islam, karena ideologi yang dikembangkan lebih kepada kekristenan, seperti dimensi yang dikeluarkan oleh Lenski yang membahas religius dengan dimensi *degree of involvement with religious group*. Dimensi ini membahas kelompok-kelompok ritual yang ada di gereja. Lenski mengacu kepada Glock dan Stark sebelumnya membicarakan masalah ideologi religiositas dengan ritual sesembah kepada yang suci, namun yang suci di sini adalah patung-patung dan benda-benda yang dianggap suci.⁷²

Kemudian Fukuyama mengembangkan konsep religiositas dengan mengemukakan empat dimensi, di antaranya adalah 1). *Cognitive dimension*. Merupakan dimensi kognitif yang berkaitan dengan apa yang individu ketahui tentang agamanya

⁷² Gerhard Lenski, "Review of The Religious Factor; Religion in American Life [Review of *Review of The Religious Factor; Religion in American Life*, by G. Davis, Arthur K, J. W. Smith, & A. L. Jamison]. *Science & Society*," 27(3), (1963) : 354–357 diakses 13 Juli 2023, <https://www.jstor.org/stable/40400964>.

dan mampu menentukan yang baik dengan yang tidak baik. 2) *Cultic dimension*, dimensi kultus mengacu pada praktik keagamaan individu yaitu perilaku ritualistik. 3) *Creedal dimension*, berkaitan dengan keyakinan agama yang dimiliki oleh individu itu sendiri. *Creedal* merupakan istilah yang digunakan gereja untuk pembaptisan, 4) *devotional dimension*, dimensi kebaktian mengacu pada perasaan seseorang dan pengalaman religius seseorang atau dimensi pengalaman⁷³.

Pada tahun berikutnya King & Hunt memperluas fokus konsep religiositas pada konsep-konsep seperti ortodoksi atau dogmatisme, apakah seseorang memegang keyakinan agama tertentu pada keyakinan yang lebih global dan absolut.⁷⁴ Selanjutnya Faulkner & De Jong menuliskan enam dimensi merujuk pada kepatuhan doktrinal seperti dimensi kultus yang merupakan tingkat praktik pengabdian dan ibadah seseorang, dan dimensi sosiologis atau dimensi sosial.⁷⁵ James juga mengeluarkan pendapat tentang dimensi dalam seperangkat standar kepercayaan agama, seperti Tuhan, akhirat, supranatural dan lain-lain. Hal ini menunjukkan adanya sistem makna yang melibatkan kekuatan yang lebih tinggi dan alam suci atau supernatural.⁷⁶

Smith, menuliskan beberapa dimensi agama yang ada di kalangan remaja Amerika, remaja seringkali mempraktikkan bentuk-bentuk religiositas eksternal atas permintaan orang tua, sehingga hal ini menandakan dimensi religiositas tidak selalu

⁷³ Yoshio Fukuyama, "The major dimensions of church membership," *Review of Religious Research*, 2. 4, (1961) : 154-161, diakses 20 Februari 2023, <https://doi.org/10.2307/3510955>

⁷⁴ King Morton B, Hunt Richard A. Measuring the Religious Variable: National Replication. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 14(1), (1975):13-22.

⁷⁵ Faulkner, J. E., & De Jong, G. F, "Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis," *Social Forces*, 45(2), (1966) : 246-254, diakses 14 Juli 2023, <https://doi.org/10.2307/2574395>

⁷⁶ James R Shortridge, "Patterns of Religion in the United States," *Geographical Review*, 66(4), (1976) : 420-434, diakses 14 Juli 2023, <https://doi.org/10.2307/213652>

mencerminkan komitmen keagamaan remaja di Amerika.⁷⁷ Selain itu, Starkens menuliskan dalam sebuah identitas bahwa agama merupakan simbol atau *social identity* yang dimiliki oleh sebagian masyarakat.⁷⁸

Berikut adalah beberapa dimensi religiositas yang dikembangkan oleh para ahli pada tahun-tahun sebelumnya.⁷⁹

Tabel 1. Pola Dimensi Religiositas

Tahun	Ahli	Dimensi Religiositas
1951	Tarh	Konseptual (<i>theoretical</i>); Ritual (<i>practical</i>); Sosial
1959	Glock	Konsekuensi; ritual; ideologi; empiris
1961	Lenski	Orientasi keagamaan; keterlibatan dengan kelompok agama
1961	Fukuyama	Kognitif; kultus (ritual); <i>creedal</i> (kepercayaan); kebaktian.
1965	Stark & Glock	<i>belief; practice; feeling; knowledge; effect.</i>
1972	King & Hunt	Keyakinan; Ibadah; kelompok agama; pengetahuan; orientasi terhadap agama.
1974	Kont	Keyakinan; emosi; tindakan; sosial
1976	James	Keyakinan; Ritual; Sosial
1979	Faulkner & Dejong	Keyakinan; pengalaman; tindakan; moral; pengetahuan; konsekuensi sosial
1986	Korn Wall dkk	Kognitif; Emosi; Perilaku
2000	Smart	Keyakinan; pengalaman; ritual;

⁷⁷ Christian Smith, "Theorizing Religious Effects Among American Adolescents," *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(1), (2003): 17–30, diakses 14 Juli 2023, <https://doi.org/10.1111/1468-5906.t01-1-00158>

⁷⁸ Carl Sterkens, "In How Far Is Violence In Indonesia Religious Reflections From The Persepective of Social Identity." *Gema Teologi*, 30(2), (2006): 1-7, Article 2, diakses 14 Juli 2023, <http://journal-theo.ukdw.ac.id/index.php/gema/article/view/85>

⁷⁹ Mohammad Javad Taghipourian, & Razieh Ramezan Isfahani, "Religious individuals: Appearance of citizenship behaviors in organizations," *Tendenzen*, 25, (2016): 553–567, diakses 10 mei 2023, https://www.researchgate.net/publication/307927125_Religious_individuals_A_ppearance_of_citizenship_behaviors_in_organizations.

		organisasi; moral; mitologi; <i>material</i> .
2001	Wach	Keyakinan; ritual; sosial
2003	Smith. C	Moral, kompetensi; sosial dan organisasi; spiritual, budaya; <i>coping</i> ; komunitas.
2006	Starkens	Keyakinan; perilaku; <i>worth</i> ; symbol

Glock pada awalnya mengembangkan dimensi religiositas agar dapat digunakan oleh banyak agama di dunia, karena rincian dan praktik keagamaan pada umumnya sangat bervariasi. Pemeluk agama yang berbeda mengharapkan hal yang sangat berbeda dari penganutnya. Seperti agama katolik dan protestan diharapkan untuk berpartisipasi secara teratur dalam sakramen perjamuan Kudus kristiani. Bagi umat muslim sebagai penganut agama Islam, praktik seperti ini adalah asing dilakukan, umat muslim melaksanakan ibadah Haji sekali seumur hidup. Hal ini juga asing menurut Kristiani. Glock mengklaim bahwa kriteria dimensi khusus untuk Kristen tidak dapat diterapkan pada aspek psikologis Islam⁸⁰.

Selanjutnya, Glock dan Stark mengembangkan dimensi religiositas yang lebih fleksibel dan dapat digunakan untuk semua agama, Islam khususnya. Penelitian ini menggunakan dimensi Glock dan Stark yang merupakan dimensi yang memenuhi kebutuhan untuk pengukuran agama Islam. Glock dan Stark menyebutkan bahwa religiositas adalah sistem simbol, keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang sudah diorganisasikan. Berikut adalah penjabaran lima dimensi menurut Glock dan Stark: 1) *Religious belief* (dimensi Keyakinan). Dimensi ini berkaitan dengan apa yang diyakini, dipercaya dan menjadi pengharapan-pengharapan. Individu yang religius akan berpegang teguh pada ajaran-ajaran agama, dalam Islam termasuk percaya kepada rukun Islam dan rukun iman. Dimensi keyakinan juga mencakup kepercayaan dan tradisi-tradisi dalam agama. 2) *Religious practice* (Dimensi

⁸⁰ Charles. Y. Glock, "On The Study Of Religious Commitment," *Religious Education*, 57(4), (1962) : 98–110, diakses 21 september 2022, <https://doi.org/doi:10.1080/003440862057s407>

praktik), dimensi ini mencakup ketaatan dalam melaksanakan ibadah, ketaatan menunjukkan komitmen dalam menjalankan ajaran-ajaran agama yang dianut. Dalam Islam, praktik-praktik keagamaan seperti melaksanakan ibadah dan menjalankan perintah-perintah Allah serta menjauhi larangan-NYA. 3) *Religious feeling* (dimensi Penghayatan). Dimensi penghayatan berkaitan dengan perasaan religius, pengalaman, persepsi, sensasi keagamaan yang terjadi dalam kehidupan individu. Dalam Islam, dimensi ini dapat dirasakan dalam bentuk syukur, merasakan doa dikabulkan, dan perasaan-perasaan religius lainnya. 4) *Religious knowledge* (dimensi pengetahuan). Dimensi pengetahuan mengacu pada keinginan untuk menambah pengetahuan terhadap agama yang diyakini, seperti pengetahuan dasar terhadap kitab suci, tradisi, kebiasaan, larangan, dan lain sebagainya. Dalam Islam, keinginan untuk menambah pengetahuan agama dilihat dari keikutsertaan dalam kegiatan keagamaan seperti dakwah, pengajian dan lain sebagainya. 5) *Religious effect* (dimensi sosial). Dimensi ini menunjukkan sejauh mana individu melakukan dan memiliki perilaku kepatuhan yang sudah diajarkan oleh agamanya dalam kehidupan. Dalam Islam perilaku ini dapat dilihat pada hubungan sosial.⁸¹

Berikut ini adalah penjabaran dari lima dimensi religiositas menurut Glock dan Stark yang diaplikasikan pada agama Islam dilihat dalam kehidupan sehari-hari.

a. *Religious belief* (Keyakinan Beragama)

Ideologi ini berhubungan dengan keyakinan dan kebenaran agama dan memegang teguh keyakinan dan kebenaran agama tersebut. Dalam bahasa Indonesia, *religious belief* dapat diartikan sebagai keyakinan agama, kepercayaan agama, keyakinan religius, kepercayaan religius, keyakinan beragama, keyakinan keagamaan, kepercayaan beragama, dan kepercayaan keagamaan. *Religious belief* merupakan kepercayaan yang bersifat

⁸¹ Gergely Rosta. "Charles Y. Glock and Rodney Stark: Religion and Society in Tension (1965)," In C. Gärtner & G. Pickel (Eds.), *Schlüsselwerke der Religionssoziologie*, (2019) : 221–229, Springer Fachmedien, diakses 02 Juli 2022, https://doi.org/10.1007/978-3-658-15250-5_2.

agamis biasanya berdampak pada kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki keyakinan religius akan bertanggung jawab pada dirinya dan pekerjaannya, jujur dan tulus dalam bersikap, baik hati dan tidak mempunyai sifat dengki dan hanya sibuk dengan meningkatkan kualitas hidupnya. Keyakinan religius akan berdampak pada peningkatan kebahagiaan dan kegembiraan, dan memiliki sikap optimisme dalam hidup.⁸²

Keyakinan religius disebut sebagai iman kepada Allah SWT, namun iman ini tidak hanya sekedar di mulut melainkan dapat dilihat melalui hati dan perbuatan. Dalam Islam, Iman dan Taqwa merupakan tiang utama dalam struktur bangunan keagamaan dan kehidupan umat muslim. Iman adalah landasan dalam kehidupan dan taqwa adalah tujuan dari kehidupan. Iman dan taqwa bukan hanya sekedar kepercayaan semata yang bersifat pribadi, melainkan eksistensi terhadap aspek kehidupan baik secara individu maupun secara kolektif.⁸³ Dalam penelitian sebelumnya *religios belief* dapat mempengaruhi moral dan kepekaan individu terhadap orang lain. Casidy dkk, dalam penelitiannya terhadap pelayan restoran yang menghadapi berbagai jenis bentuk perilaku konsumen. Keyakinan agama menjadi variabel utama dalam penelitian ini, yang membuktikan bahwa keyakinan agama dapat mengontrol diri, memberikan kepekaan dan memberikan implikasi teoritis terhadap kesiapan menghadapi konsumen.⁸⁴

⁸² Syahrul. *Sosiologi Islam*, (Medan : IAIN Press, 2013), 19.

⁸³ Chairan M. Nur, "Peran Keyakinan Religius Dalam Mewujudkan Nilai-Nilai Akhlak Di Kalangan Masyarakat Aceh," *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 5(1), (2015): 1-16. Article 1, diakses 23 Januari 2022, <https://doi.org/10.22373/jm.v5i1.296>.

⁸⁴ Riza Casidy., Adam Duhachek., Vishal Singh., & Ali Tamaddoni, "Religious Belief, Religious Priming, and Negative Word of Mouth," *Journal of Marketing Research*, 58(4), (2021): 762–781, diakses 18 Februari 2023, <https://doi.org/10.1177/00222437211011196>.

Brown menuliskan beberapa struktur *religious belief* yang dapat dijadikan acuan dalam mempelajari nilai religiositas seseorang. 1) *personality and general social attitudes*. Kepribadian dan sikap sosial secara umum, kepribadian seseorang cenderung lebih stabil dan memiliki jiwa sosial yang lebih baik ketika dihadapkan dengan tantangan dalam hidup terutama dalam bekerja. 2) *Authoritarianism and humanism*. Otoritarianisme dan rasa kemanusiaan, individu yang memiliki keyakinan agama yang baik, memiliki rasa kemanusiaan yang baik. 3) *age and sex*. Usia dan jenis kelamin, dapat menjadi ukuran religiositas seseorang.⁸⁵ Maka disimpulkan bahwa keyakinan bergama dalam dunia kerja dapat terlihat dari kedewasaan dalam bersikap, tenggang rasa, dan sikap saling menghargai.

b. *Religious practice* (Praktik Keagamaan)

Pelaksanaan ibadah menyangkut praktik ibadah, praktik penyembahan, implementasi ritual keagamaan. Dalam Bahasa Indonesia *religious practice* dapat diartikan sebagai praktik agama, praktik keagamaan, pengamalan agama, dan laku agama. *Religious practice* sering disebut dengan pengamalan keagamaan, yang mencakup peribadatan seperti melakukan ibadah-ibadah keagamaan, mengenakan pakaian atau simbol keagamaan, melaksanakan ibadah atau sholat pada waktu yang telah ditentukan, merupakan amalan keagamaan mencakup ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan ajaran-ajaran agama yang dianutnya.⁸⁶

⁸⁵ L.B. Brown, "The Structure of Religious Belief," *Journal for the Scientific Study of Religion*, 5(2), (1966) : 259-272, diakses 10 Oktober 2022, <https://doi.org/10.2307/1384850>.

⁸⁶ Rosman Mahmood & Ahmad Suffian Mohd Zahari, "Religious Value Practices and Micro Enterprises' Performance in Microcredit Program," *Hamdard Islamicus*, 44(2), (2021): 37-63, Article 2, diakses 15 Januari 2023, <https://www.hamdardislamicus.com.pk/index.php/hi/article/view/298>

Dalam Islam, praktik religius menggambarkan lima rukun Islam, lima tindakan inilah yang membuat seseorang menjadi muslim. Dimana rukun Islam merupakan praktik keagamaan pertama bagi seorang muslim, yaitu syahadat, sholat, sedekah, puasa dan haji bagi yang mampu.⁸⁷ *Religious practice* kerap dihubungkan dengan budaya atau kebiasaan. Kebiasaan untuk melakukan kegiatan keagamaan ini sering disebut sebagai budaya religi, seperti adanya kegiatan-kegiatan keagamaan di lingkungan kerja, atau di lingkungan sekitarnya. Dalam dunia kerja salah satu praktik agama atau pengamalan agama dapat dilihat dari budaya untuk membiasakan diri melakukan sholat di awal waktu.⁸⁸ *Religious practice* erat kaitannya dengan rukun iman dan kepatuhan dalam menjalankan perintah-perintah-Nya. Maka disimpulkan dalam dunia kerja praktik keagamaan ini dilihat dari kedisiplinan dan kepatuhan dalam mentaati peraturan dalam bekerja.

c. *Religious feeling* (Perasaan / Pengalaman keagamaan)

Religious feeling berkaitan dengan perasaan atau pengalaman religius yang dialami oleh penganut agama. *Religious feeling* berhubungan dengan pengalaman individu dalam merasakan nikmatnya dalam menjalankan ajaran agama yang dianutnya. Dalam bahasa Indonesia, *religious feeling* adalah perasaan religius, dan pengalaman keagamaan. Perasaan ini melibatkan nilai-nilai keagamaan, seperti perasaan takut berbuat dosa dan perasaan seperti dekat dengan Tuhan. Menurut ilmu

⁸⁷ Laurens de Rooij, "Religious Practice," *Islam, A Worldwide Encyclopedia*, 2016), diakses 11 Februari 2023, https://www.researchgate.net/publication/312292863_Religious_Practice

⁸⁸ Nur Ali, Mohammad Miftahusyai`an, Angga Teguh Prasetyo, & Muhammad Imamul Muttaqin, "Developing Religious Culture Through Integrative Religious Practice in Indonesian State Islamic University," *El-Harakah*, 22(1), (2020) : 117-132, diakses 9 Oktober 2022, <https://doi.org/10.18860/el.v22i1.8726>.

psikologi *religious feeling* dikaitkan dengan emosi seseorang. Perasaan atau emosi yang menggambarkan hubungan dengan perasaan kognitif, estetika, moral dan agama. Ciri khas perasaan religius yang dapat dilihat dari sikap verbal individu adalah dari rasa bersyukur, harapan (doa), pertobatan (istighfar). Malgorzata & Maria menuliskan, perasaan atau pengalaman keagamaan dapat meningkat dengan seringnya melakukan praktik keagamaan.⁸⁹ Dalam dunia kerja dimensi ini dapat dilihat dari komitmen organisasi, profesionalitas dan tanggungjawab dalam bekerja. Dimana pengalaman ini berkaitan langsung dengan perasaan bersyukur, perasaan berdosa ketika melalaikan tanggungjawab yang sudah diberikan.

d. *Religious knowledge* (Pengetahuan Beragama)

Religious knowledge merujuk pada keinginan individu untuk memiliki pengetahuan agama yang lebih baik sehingga memiliki kualitas diri yang lebih baik. Hal ini berhubungan dengan aktivitas seseorang untuk mengetahui ajaran-ajaran agamanya. *Religious knowledge* dalam bahasa Indonesia dapat diartikan ilmu agama; pengetahuan agama; ilmu keagamaan; ilmu syar'i; berilmu agama. *Religious knowledge* atau pengetahuan agama merupakan dimensi keingintahuan dan pengetahuan agama individu terhadap agama yang dianutnya atau tingkat pemahaman individu terhadap ajaran-ajaran agamanya.

Seperti pengetahuan terhadap kitab suci, mengetahui tradisi dan kebiasaan dalam beribadah, mengetahui larangan dan lain sebagainya. Biasanya untuk menambah ilmu pengetahuan agama ini, individu akan lebih sering

⁸⁹ Tatala Malgorzata., & Mankowska Maria, "Religious feelings in pre-school children in their own and their mothers' perception," *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 21. (2015): 15-33, diakses 08 Desember 2022, <https://doi.org/10.2478/pepsi-2015-0001>.

mencari dan menambah pengetahuannya baik dengan mendengarkan ceramah atau dakwah-dakwah, membaca buku keagamaan, atau dengan menonton acara-acara keagamaan.⁹⁰ 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.

e. *Religious effect* (Konsekuensi Beragama)

Religious effect merujuk pada perubahan perilaku individu, seperti perilaku buruk yang berubah menjadi perilaku baik. Dimensi ini disebut dengan dimensi amal, dimana individu yang meyakini agamanya akan melakukan amalan-amalan agama yang dianjurkan oleh agamanya. Dimensi ini untuk mengetahui sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan didorong oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial, seperti, tolong menolong, mengunjungi teman atau tetangga yang sedang sakit, toleransi, mendermakan hartanya, bekerjasama, mau memaafkan, menjaga lingkungan, menjaga amanat, tidak korupsi, tidak menipu, dan lain sebagainya. Dimensi ini dilihat dari akhlak dan etika seseorang, yaitu memiliki akhlak mulia, berperilaku sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam, sehingga terjalin hubungan baik orang lain dan lingkungan.⁹¹ Dimensi ini dapat dilihat dari etika dan perilaku pustakawan dalam bekerja. Sebagai seorang pustakawan yang profesional harus memenuhi standar etika dalam bekerja sesuai dengan kode etik dalam bekerja.

⁹⁰ Delisle C. Burns, "What is Religious Knowledge?," *International Journal of Ethics*, 24(3), (1914) : 253–265, diakses 09 Oktober 2022, <https://www.jstor.org/stable/2376595>.

⁹¹ Ibnu Rawandhy N. Hula, Fatimah Djafar, Mujahid Damopolii, Ana Mariana, & Abdul Rohman, "The Effect of Inter-Religious Tolerance Development on Students in Gorontalo City," *Al-Ulum*, 21(2), (2021): 302-325, Article2, diakses 11 Desember 2022, <https://doi.org/10.30603/au.v21i2.2380>.

Berikut adalah dimensi religiositas yang ada pada Glock dan Stark.⁹²

Tabel 2. Dimensi Religiositas

Dimensi	Keterangan
<i>Religious belief</i>	Keyakinan dengan Tuhan Yang Maha Esa
	Keyakinan dengan ajaran-ajaran Tuhan Yang Maha Esa
	Keyakinan bahwa Tuhan menciptakan Manusia
	keyakinan bahwa ada hidup setelah mati
	Keyakinan adanya nikmat-nikmat Tuhan
<i>Religious practice</i>	Melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan dan ajaran-ajaran agama.
	Berkomitmen dalam menjalankan ibadah akan memberi tujuan hidup.
	Setiap orang wajib membaca kitab suci setiap hari bukan saja hanya karena stres dan ada masalah.
	Menjalankan ibadah dapat menjauhkan diri dari larangan Tuhan.
<i>Religious feeling</i>	Merasa dekat dengan Tuhan
	Berkaitan dengan emosi individu
	Merasa mendapat mukjizat dari Tuhan karena kekuatan spiritual
<i>Religious knowledge</i>	Memiliki pengetahuan dengan apa yang diyakini.
	Mengetahui ajaran dan filosofi agama yang diyakini.
	Mengetahui keajaiban-keajaiban yang terkandung dalam kebaikan agama.
<i>Religious effect</i>	Perbuatan baik akan dibalas dengan kebaikan
	Saling menolong dalam kehidupan.
	Meyakini agama dan menjalaninya akan merubah persepsi orang lain kepada individu menjadi lebih baik.

⁹² Glock & Stark, *Religion and Society In Tension.*)

Religiositas yang dikuantifikasikan dalam memahami tingkatannya menggunakan teori Glock dan Stark menurut Laugu & Zulaikha mengatakan, 1). Ideologis. Dimensi ini menunjukkan tingkat keimanan seseorang terhadap ajaran agamanya yang meliputi rukun iman, yaitu beriman kepada Tuhan, malaikat, nabi/rasul, kitab suci, surge dan neraka, serta qadha dan qadar, 2). Amalan keagamaan. Dimensi ini meliputi ketaatan individu dalam menjalankan ibadahnya, baik yang terkandung dalam rukun Islam, seperti shalat, puasa, zakat dan haji dan lain-lain, seerti membaca Al Qur'an, dzikir, shalat, dan ritual lainnya, 3). Praktik Sosial, berupa budi pekerti yang banyak dikaitkan dengan aspek-aspek hubungan sosial, seperti tolong-menolong, gotong royong, beramal, adil, jujur, dan sejenisnya, 4). Pengetahuan/pemahaman. Dimensi ini membahas tingkat pengetahuan/pemahaman umat Islam terhadap agamanya dan hubungannya dengan agama lain, 5). Pengalaman. Merupakan dimensi penghayatan dimana seorang muslim dapat merasakan pengalaman religiositas dan mengalami perasaan-perasaan religius yang diwujudkan sebagai bentuk seperti perasaan dekat dengan Tuhan, doa yang terkabul, merasa damai dan sejahtera.⁹³

Beberapa peneliti menggunakan dimensi Glock dan Stark antara lain, Novitasari dalam penelitiannya tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja, dimensi yang digunakan adalah sebagai berikut, 1). *Religious belief (ideological dimension)*; dengan indikator kepercayaan terhadap Tuhan YME dan kebenaran-kebenaran ajaran agamanya. 2). *Religious practices (ritual dimension)*; adapun indikator dalam dimensi ini adalah, melakukan ibadah shalat, puasa, zakat dan berzikir 3). *Religious*

⁹³ Laugu,& Zulaikha, "The religious role of library Amongst Syuhada mosque library.....

feelings (dimensions of experience); diukur dengan menggunakan indikator perasaan religius seperti perasaan dekat dengan sang pencipta dan perasaan mendapat pertolongan dari sang pencipta. and 4). *Religious knowledge (intellectual dimension)*; dengan indikator pengetahuan tentang hukum-hukum dan dalil-dalil agama dan 5). *Religion effect (consequential dimension)*, menggunakan indikator perilaku dan hubungan sosial.⁹⁴

Sitasari, dkk dalam penelitiannya hubungan religiositas dengan sanjungan selebriti, menggunakan lima dimensi religiositas dengan indikator sebagai berikut: 1). *Belief dimension* dengan indikator ketegasan kepercayaan individu terhadap agamanya. 2). *Religious practice* dengan menggunakan indikator komitmen dalam melaksanakan ibadah. 3). *Dimension of experience*, menggunakan indikator pengalaman keagamaan. 4). *Religious knowledge* menggunakan dimensi pengetahuan terhadap apa yang diyakininya. Dan 5). *Religious consequences* merupakan dampak dari pengalaman, kepercayaan, pengamalan dan pengetahuan yang dimiliki.⁹⁵

Penelitian Brien, dkk meneliti tingkat religiositas dengan kinerja karyawan, menggunakan dimensi religiositas Glock & Stark dengan indikator sebagai berikut: 1). Kepercayaan bahwa Tuhan mengetahui apapun yang dilakukan, 2). Melakukan ibadah setiap hari

⁹⁴ D. Novitasari, M. Asbari, L. Wijayanti, C. Chi Hyun, & M Farhan, "The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance," *Solid State Technology*, 63(6), (2021): 2953–2967, diakses 11 Desember 2022, <https://www.researchgate.net/publication/348927578>

⁹⁵ Novendawati Wahyu Sitasari., Margaret., M. Safitri., & Lisdayanti Annissa, "Religiosity and Celebrity Worship Relationship: A Study Of 2PM Boyband Fans Communities," *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (01), (2020) : 1475–7192, diakses 24 Mei 2023, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/12865>

dan merasa tenang, 3). Membaca Al-Qur'an setiap hari, 4). Memaafkan setiap orang yang menyakitinya, 5). Selalu bersikap jujur, 6). Merasa kecewa karena meninggalkan shalat, 7). Merasa segala hajat dikabulkan karena melakukan shalat.⁹⁶

2. Kinerja Pustakawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang memiliki makna *thing to do* atau sesuatu yang dikerjakan yang merupakan proses atau hasil kerja yang diukur secara kualitas atau kuantitas yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.⁹⁷ Mangkunegara juga mengatakan kinerja adalah proses pekerjaan dan capaian pekerjaan sebagai prestasi kerja individu setelah berusaha dan berupaya. Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁹⁸. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh beberapa ahli bahwa kinerja adalah perilaku kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang

⁹⁶ Anthony R. Brien, Dwi Suhartanto, I.S. Sarah., T. Suhaeni, Setiawan, & A.M.F. Raksayudha. "The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees." *International Journal of Applied Business Research*, 3(01), (2021): 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>.

⁹⁷ Erlinda Muslim, & Frinda FiraniaF, "Designing The Human Resource Scorecard as a Performance Measurement of Human Resource," *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), (2016): 1–10, diakses 10 Januari 2023, <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.1>

⁹⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosdakarya, 2004), 37.

disediakan. (Muis et al., 2018)⁹⁹; (Sulaiman & Suprpto, 2019)¹⁰⁰ dan (Sutrisno, 2016).¹⁰¹

Kinerja juga merupakan tingkatan hasil dari pekerjaan karyawan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan dari pekerjaan yang diberikan. Kinerja atau *job performance* diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai individu dalam bekerja. *Performance* merupakan luaran atau hasil dari sebuah proses pekerjaan¹⁰². Berdasarkan pendekatan perilaku kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang diperoleh dan dihasilkan oleh individu dalam proses selama pekerjaan¹⁰³. Istilah kinerja sering digunakan sebagai pelaku dari sebuah pekerjaan yang menunjukkan perilaku yang dilakukan oleh karyawan

Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh proses suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu, kinerja merupakan prestasi kerja dari perilaku.¹⁰⁴ Kinerja adalah perilaku kerja yang dapat dievaluasi sejauh mana kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Kinerja adalah perilaku yang dipertunjukkan atau semacamnya yang dilakukan oleh karyawan.¹⁰⁵

⁹⁹ Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, & Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), (2018): 9–25, diakses 11 Februari 2023, <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.

¹⁰⁰ Sulaiman., & Suprpto, “Model Evaluasi Kinerja Pustakawan Sebagai Dasar Pengembangan Profesionalisme Pustakawan di PTKIN,” *IJAL (Indonesian Journal of Academic Librarianship)*, 2(2), (2019): 51–64, diakses 12 September 2022, <http://journals.apptisjatim.org/index.php/ijal/article/view/47>

¹⁰¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta, 2016).

¹⁰² Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. (Jakarta: LepKhair, 2010), 15.

¹⁰³ Fred Luthans, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-hill, 2005), 574.

¹⁰⁴ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 71.

¹⁰⁵ Adeyinka Tella, & Olamide Abigail Ibinaiye, “Correlates of Staff Motivation, Satisfaction, and Job Performance of Library Staff in Selected

Austin, dalam Kate-Riin K & Signe, J, menuliskan kinerja adalah kontruksi kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja adalah tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk dikerjakan dengan baik.¹⁰⁶ Kinerja didasarkan pada kegiatan yang terkait dengan tugas formal, dan tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaan.¹⁰⁷ Sedangkan menurut Mathisk Robert L& John H, Jackson, kinerja adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan¹⁰⁸. Hal yang senada juga diungkapkan oleh Riniwati bahwa kinerja mengacu pada seberapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi apakah sepadan atau relevan bagi organisasi.¹⁰⁹ Berdasarkan penjabaran di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya, dimana kinerja meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian, cara kerja dan sifat pribadi karyawan.

Istilah kinerja juga disebut sebagai *performance* yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang

Nigerian University Libraries,” *International Information & Library Review*, (2019): 32–49, diakses 11 Maret 2022, <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>

¹⁰⁶ Kont, Kate-Riin; Jantson, Signe, “Library employees' attitudes towards the measurement and appraisal of their work performance.” *Library Management*, 34 (6/7), (2013): 521–537, diakses 17 September 2022, doi:10.1108/LM-08-2012-0051.

¹⁰⁷ Bandang, A. Usman, Asri. Bela, MDS, “Locus of control as a moderator of the effects of organizational Commitment and Pay-for-Performance on Performance of Tax Officers,” Vol. 9 (2). (2017): 42-55, diakses 10 Februari 2023, doi:10.22610/imbr.v9i2.1722.

¹⁰⁸ Robert L Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 102

¹⁰⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (Malang: UB Press, 2016), 43

dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.¹¹⁰ Sedangkan menurut Vignieri, kinerja adalah luaran dan hasil dari kegiatan, dalam psikologi kerja, kinerja merupakan konsep inti yang memiliki kualitas tinggi atau rendah.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Babar, dkk yang mendefinisikan bahwa kinerja bukanlah hasil dari sebuah pekerjaan atau capaian dari sebuah kegiatan, namun kinerja adalah perilaku yang disebut dengan *performance*. *Performance* merupakan tindakan yang dilakukan individu.¹¹¹ Pendapat yang sama juga dituliskan oleh Barksdale & Wener, yang mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang ada dari individu dan diharapkan organisasi yang datang dari perilaku individu dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi.¹¹² Kinerja adalah perpaduan atau kombinasi dari sifat dan kemampuan yang pengukurannya berdasarkan hasil yang disajikan oleh karyawan. Kinerja juga merupakan konsep nilai yang diharapkan oleh organisasi sehingga menjadi sebuah perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan organisasi.¹¹³

¹¹⁰ Dessy Puspita Sari, "Analisis Pengembangan Karir Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cab. Medan Putri Hijau." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan* 1(1). (2019) : 67-80, diakses 05 Januari 2023, <https://doi.org/10.1234567/jma.v1i1.13>

¹¹¹ Sumbal Babar, Asfia Obaid, Karin Sanders, & Hussain Tariq, "Performance appraisal quality and employee performance: The boundary conditions of human resource strength and religiosity," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, n/a(n/a), (2022): 788–813, diakses 23 Mei 2023, <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12327>

¹¹² Barksdale, K., & Wener, J. M, "Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: Testing different models of their relationship," *Journal of Business Research*, 51 (2), (2001) : 145–155, diakses 13 Desember 2022, [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00061-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00061-2)

¹¹³ Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, & Farida Khanam, "Impact of Employee Motivation on Employee Performance," *European Journal of Business and Management Research*, 6 (23), (2014): 159–166, diakses 10 Februari 2023, <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/14794>

Warella, dkk mengemukakan tiga tingkatan kinerja, yaitu: 1) *organizational level*, 2) *process level*, 3) *Job/performer level*. Tingkat organisasi atau *organizational level* menekankan hubungan antara organisasi dengan pasar yang fungsi utamanya tergambar dalam struktur organisasi serta mekanisme kerja organisasi. Variabel yang mempengaruhi kinerja pada tingkat ini mencakup strategi-strategi tujuan organisasi yang meliputi keseluruhan kerja organisasi. Tingkat proses atau *process level* menekankan pada proses kegiatan antar fungsi. Variabel kinerja pada tingkat ini mencakup kesesuaian proses kegiatan dengan kebutuhan konsumen, efisiensi dan efektivitas proses.¹¹⁴

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah perilaku untuk melakukan sebuah aktivitas dengan berbekal keterampilan yang dimiliki individu berdasarkan kualitas dan kuantitas. Hal ini erat kaitannya dengan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki. Kinerja yang baik tidak serta merta tercipta dengan sendirinya, namun kinerja memiliki beberapa faktor untuk mendukung kinerja menjadi positif.

Peran perpustakaan saat ini telah beralih fungsi, tidak hanya sebagai pusat penyimpanan dan pengelolaan informasi, namun perpustakaan sudah berorientasi menjadi pusat pelayanan masyarakat. Kondisi ini mengharuskan pustakawan untuk terus mengupayakan memenuhi kebutuhan pemustaka demi terciptanya citra dan nilai positif terhadap perpustakaan. Maju atau mundurnya sebuah organisasi tergantung kepada kinerja para pekerjanya, begitu juga dengan perpustakaan, pengukuran dan penilaian kinerja dilakukan secara berkala karena kinerja memiliki jangka waktu atau periode tertentu.¹¹⁵

¹¹⁴ Samuel Y. Warella, et.al. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), 124.

¹¹⁵ Guandong Wu, Hu Zhibin, & Junwei Zeng, "Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling," *International Journal of Environmental*

Kinerja pustakawan merupakan perkara penting untuk dianalisis, karena kinerja pustakawan menjadi penentu untuk keberlangsungan perpustakaan.¹¹⁶

Undang-undang Republik Indonesia 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. Pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan visi misi lembaganya. Jabatan pustakawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu, pustakawan yang memiliki latar pendidikan diploma termasuk dalam pustakawan terampil, sedangkan pustakawan yang memiliki ijazah sarjana termasuk dalam pustakawan ahli. Unsur-unsur dalam penilaian kinerja perpustakaan biasanya terkait tiga hal yaitu koleksi, fasilitas dan perilaku pustakawan.¹¹⁷

Dari penjabaran di atas diperoleh kesimpulan bahwa konsep kinerja pustakawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil dan prestasi pustakawan yang diperlihatkan dalam proses melaksanakan tugas, termasuk perilaku pustakawan dalam melakukan pelayanan perpustakaan kepada pengguna untuk mencapai kinerja pustakawan berdasarkan standar dan ukuran tertentu.

Pustakawan dituntut untuk mampu menuangkan ide, inovasi, dan kreativitas dalam bentuk tulisan. Selain itu, pustakawan juga harus mampu menjadi sosok yang

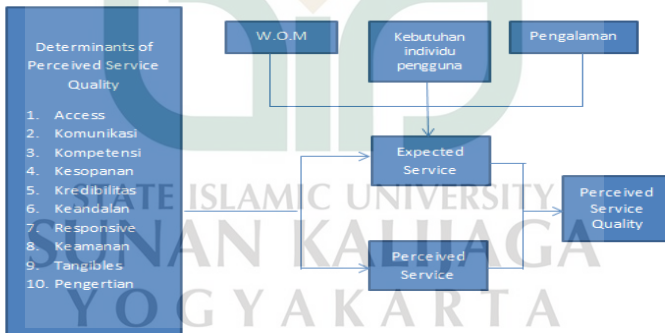
Research and Public Health, 6(3). (2019), diakses 20 Mei 2023, <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

¹¹⁶ Riniwati Harsuko, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), 67.

¹¹⁷ Wa Ode Zusnita Muizu., Umi Kaltum., & Ernie Sule, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), (2019): 70-78. Article1. Diakses 20 Desember 2022, <https://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>

menyenangkan untuk pengguna perpustakaan, Untuk melaksanakan semua itu, pustakawan juga harus memiliki kompetensi seperti, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*).¹¹⁸ Taryaman mengatakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu, 1) variabel individu dilihat dari kemampuan, keterampilan, mental dan fisik, tingkat sosial, keluarga, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin 2) variabel organisasi, seperti imbalan yang diterima, sumber daya yang cukup, dan kepemimpinan. 3) variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.¹¹⁹

Sebagai seorang pustakawan yang berkopetensi, harus memiliki kualitas, kuantitas dan *attitude* dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang baik. Pelayanan yang diberikan merupakan bentuk pelayanan dari sikap dan tutur kata dari pustakawan atau *Word of Mouth* (WOM) kepada masyarakat pengguna untuk memperoleh dan membangun citra perpustakaan.



Gambar 4. Variabel Kualitas Layanan Yang Dirasakan
Sumber : diolah 2022

¹¹⁸ Meri Susanti R, “Transformasi Pustakawan dan Perpustakaan di Era Digital,” *Al Maktabah*, 3(1), (2018): 1–6, diakses 09 November 2022, <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/almaktabah/article/download/1222/1034>.

¹¹⁹ Emed Taryaman, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

Pelayanan melalui Word of Mouth (WOM) merupakan pelayanan yang mengandalkan komunikasi. Komunikasi dan respon pelayanan yang baik akan menjadi pengalaman pribadi bagi pengguna perpustakaan untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Kepuasan pengguna perpustakaan dapat mereka rasakan sendiri dari segi akses yang diterima, komunikasi, dan kompetensi pustakawan yang dirasakan pengguna perpustakaan selain itu, pustakawan harus memiliki kesopanan, kredibilitas, dan respon yang baik sehingga memberikan lingkungan yang nyaman untuk pengguna perpustakaan..

Adapun bidang kerja layanan sebagai tugas pustakawan di perpustakaan adalah sebagai berikut, 1). Layanan umum. Layanan umum merupakan layanan yang berhubungan dengan pengguna perpustakaan, seperti layanan sirkulasi, layanan referensi, layanan audio visual. 2). Layanan teknis. Layanan teknis merupakan layanan yang menyediakan bahan pustaka, seperti bagian pengadaan, pengolahan dan penyiangan.¹²⁰

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat ukur kinerja atau biasa disebut dengan *performance indicator* (PI). Indikator kinerja berfungsi sebagai unsur-unsur pengukuran dan penilaian kinerja. Indikator yang digunakan biasanya bervariasi, tergantung kebutuhan dari organisasi dan visi misinya. sebagian orang mendefinisikan indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* sebuah pekerjaan dalam organisasi. Indikator kinerja didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi kinerja.

¹²⁰ Sri Wahyuni, "Peran Pustakawan Sebagai Agent of Change Dalam Memberikan Layanan Kepada Pemustaka," *LIBRIA*, 10(2), (2019): 1-9, Article 2, diakses 08 Desember 2022, <https://doi.org/10.22373/4062>

Ada beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja individu, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Kualitas, merupakan kualitas kerja yang diukur setelah pekerjaan diselesaikan, kesesuaian instruksi dan hasil merupakan kesempurnaan dalam pekerjaan; 2) Kuantitas, adalah jumlah aktivitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu; 3) Ketepatan waktu, pengaturan waktu dengan pekerjaan yang diberikan atau kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang disediakan; 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sarana dan prasarana, sumber daya dalam organisasi seperti, teknologi, tenaga, bahan baku, uang dan lainnya untuk memaksimalkan hasil pekerjaan; 5) Kemandirian, adalah tingkat individu yang mempunyai komitmen dalam bekerja, mempunyai keterampilan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaannya. Indikator kinerja biasanya disesuaikan pada kondisi setiap organisasi¹²¹.

Menurut Afandi, ada Sembilan indikator kinerja yang dapat diterapkan di tempat kerja, di antaranya adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas (hasil kerja / kesesuaian pekerjaan dengan target pekerjaan), kuantitas kerja merupakan segala yang berhubungan dengan hasil kerja baik dari segi jumlah dalam bentuk ukuran ataupun angka; 2) Kualitas (hasil kerja), merupakan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan atau keahlian; 3) Efisiensi (dalam melaksanakan tugas), dimaksudkan kecakapan dalam bekerja, tidak membuang waktu dan tenaga; 4) Disiplin kerja, adalah ketaatan dengan peraturan yang berlaku; 5) Inisiatif, merupakan kemampuan mengeluarkan ide dan gagasan dalam melakukan dan memutuskan sesuatu tanpa diberi instruksi dan pemberitahuan; 6) Ketelitian, merupakan sikap cermat dalam bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama; 7) Kepemimpinan, merupakan kepribadian yang dapat memberi contoh dan mempengaruhi orang lain; 8) Kejujuran, merupakan sikap

¹²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (2nd ed.), (Jakarta: Prenhalindo, 1996), 121

bekerja dengan sungguh-sungguh dan melaporkan apa adanya; dan 9) Kreativitas, merupakan proses mental yang melibatkan datangnya ide dan gagasan baru¹²².

Biasanya setiap organisasi mempunyai standar penilaian terhadap karyawannya. Melakukan penilaian kinerja, sama artinya mengevaluasi hasil kerja dari karyawan, hasil dari pengevaluasian ini akan menjadi penentu kebijakan bagi organisasi untuk mengambil keputusan. Sedangkan manfaatnya untuk karyawan itu sendiri dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kualitas diri.

Ada tiga indikator kinerja menurut Amelia, dkk. 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, merupakan sikap keramahan individu dalam menjalin hubungan kerjasama dengan rekan kerja ataupun orang lain dan mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan untuk memenuhi komitmen dalam pekerjaan.¹²³

Dari penjabaran di atas diperoleh kesimpulan bahwa indikator kinerja secara umum dilihat dari dua unsur yaitu, secara kualitatif dan kuantitatif. Indikator kinerja secara kualitatif adalah melihat kerja pustakawan dari proses mengerjakan pekerjaan untuk mencapai hasil dari pekerjaan. Indikator kinerja secara kuantitatif adalah penilaian berdasarkan hasil kerja pustakawan secara keseluruhan berdasarkan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan dan visi misi perpustakaan.

¹²² Afandi. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). (Pekanbaru: Zanafa, 2018), 104.

¹²³ Rizka Fauziah Amelia, Rizki Febriani, & Chalimatuz Sa'diyah, "The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 02(04), (2022): 359–366, diakses 25 Januari 2023, <https://doi.org/DOI:10.22219/jamanika.v2i04.23805>

Adapun indikator kinerja berdasarkan perilaku yang condong diukur dengan pengukuran kualitatif. Pengukuran ini umumnya bersifat subjektif yang mengansumsikan penguraian kinerja yang efektif untuk individu sendiri maupun rekan kerjanya. Beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Campbell adalah sebagai berikut: 1) Perilaku spesifik yang mencakup perilaku yang dilakukan individu sebagai bagian dari pekerjaannya; 2) Perilaku spesifik non-tugas adalah perilaku yang dilakukan individu yang tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan tertentu; 3) Komunikasi secara lisan dan tulisan dan komunikasi formal dan non formal. 4) Penilaian kinerja individu dinilai dari segi usaha, faktor ini mencerminkan sejauh mana individu berkomitmen untuk pekerjaan mereka; 5) Disiplin individu dalam bekerja; 6) Kerja tim. Termasuk sejauh mana individu dapat membantu orang lain atau rekan kerja mereka 7) Pengawasan. Dilakukan oleh pimpinan yang berimbas pada penghargaan ataupun sebaliknya; 8) Kinerja manajerial mencakup aspek-aspek pekerjaan yang tidak melibatkan pengawasan langsung.¹²⁴

Sedangkan menurut Vignieri indikator kinerja mencakup beberapa hal di bawah ini: 1) Luaran (*output*). Luaran atau *output* mengonfigurasi hasil langsung dari aktivitas organisasi, efek atau dampak dari kegiatan kerja terhadap eksternal atau masyarakat; 2) Efisiensi. Dimensi efisiensi mengukur kemampuan suatu lembaga dalam mengubah input menjadi output. Memungkinkan organisasi untuk memahami pengaruh alokasi sumber daya manusia untuk kebijakan tertentu; 3) Hasil. Hasil merupakan dimensi maksimum suatu organisasi ketika beroperasi di sepanjang batas produksinya. (produk atau kegiatan yang dihasilkan selama pengerjaan); 4) Efektivitas,

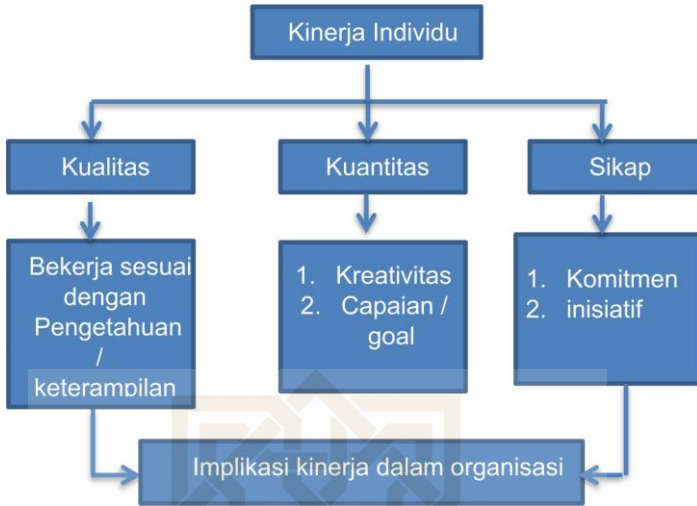
¹²⁴ Adeyinka Tella & Olamide Abigail Ibinaiye, "Correlates of Staff Motivation, Satisfaction, and Job Performance of Library Staff in Selected Nigerian University Libraries," *International Information & Library Review*, (2019): 32–49, diakses 11 Agustus 2022, <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>

berfokus pada hasil dan kapasitas organisasi untuk menangani permintaan masyarakat.¹²⁵

Dengan banyaknya jenis indikator tersebut, Vukomanovic, dkk menuliskan indikator kunci atau *Key Performance Indicators* (KPI) dengan penerapan SMART indikator, di antaranya adalah: (1) Specific – jelas. Hal ini memiliki arti pengukuran kinerja langsung pada tujuan dan mudah dipahami; (2) Measurable – dapat, pengukuran kinerja dilakukan dengan pengukuran kuantitatif dan kualitatif, waktu dan uang; (3) Achievable – kompetensi, penilaian kinerja dengan mengukur kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang kerjanya dan komitmen kerja karyawan; (4) Relevant – tujuan, penilaian dengan visi dan misi individu dan tujuan organisasi sama; (5) Timely - tepat waktu, pengukuran kinerja dilakukan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.¹²⁶ Penilaian kinerja merupakan tinjauan kinerja untuk mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi.

¹²⁵ Vincenzo Vignieri, “Performance Management in the Public Sector. In A. Farazmand (Ed.),” *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, (2018): 1–8, Springer International Publishing, diakses 10 Oktober 2022, https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3480-1

¹²⁶ Mladen Vukomanovic, Mladen Rajudkovic, & Maja Marija Nahod, “Leading, lagging and perceptive performance measures in the construction industri. Organization, Technology & Management in Construction,” *Organization, Technology and Management in Contruction- An International Journal*, 2(1), (2010): 103–111, diakses 02 November 2022, https://www.academia.edu/72132811/Leading_lagging_and_perceptive_performance_measures_in_the_construction_industry



Gambar 5. Kinerja Individu

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kinerja dapat diukur diukur secara kualitatif dengan mengamati perilaku yang sedang berlangsung. Perilaku-perilaku yang dapat diamati tersebut merupakan wujud nyata dari tindakan individu, seperti perilaku dalam kerja tim, kedisiplinan, dan cara berkomunikasi dan hasil dari apa yang sudah dikerjakan. Baik buruknya kinerja individu juga tergantung dari dukungan pimpinan dan rekan sejawat yang memberikan penghargaan-penghargaan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Implikasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan

Makna bekerja bagi seorang muslim merupakan usaha dan upaya dalam bentuk kesungguhan untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT dan mengimplikasikan nilai keagamaan yang diyakininya dalam kehidupan sehari-hari. Implikasi adalah proses atau dampak yang dirasakan ketika melakukan sesuatu. Implikasi juga dapat dartikan sebagai keterlibatan atas sesuatu.¹²⁷

¹²⁷ Molli Wahyuni & Nini Aryani, *Teori Belajar dan implikasinya dalam Pembelajaran (Sumber Elektronik)*.(Tasik Malaya : Edu Publisher, 2020)

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) implikasi diartikan sebagai keterlibatan atau keadaan terlibat: manusia sebagai objek percobaan.¹²⁸

Dalam bekerja, pustakawan sebagai seorang muslim meyakini bahwa bekerja bukan saja untuk bentuk memuliakan diri, namun lebih kepada manifestasi amal karena mempunyai nilai ibadah yang luhur. Dalam pandangan Islam, implikasi nilai religiositas terhadap kinerja seseorang dapat dinilai melalui beberapa indikator yaitu: 1) dilihat dari niatnya, bekerja karena Allah. Niat ini menjadi motivasi spiritual untuk mencari keuntungan dunia dan akhirat. 2) ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat menjadi manusia yang bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia. Dalam surat Q.S As Zumar: 9 menjelaskan “*katakanlah: samakah orang-orang yang berilmu pengetahuan dengan orang yang tidak berilmu pengetahuan?*”¹²⁹

Banyak literatur yang membahas tentang religiositas sangat berperan penting dalam kinerja karyawan terkait sikap dan perilaku karyawan (Mathew dkk, 2018) ; Cummins & Davern, 2009) dan banyak penelitian lain yang menyebutkan bahwa religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Osman-Gani, Hasyim & Ismail, 2013)(Anthony Brien et al., 2021)¹³⁰ Dalam pandangan Islam bekerja merupakan bentuk dari mengaktualisasikan diri dan implikasi nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat. Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja. QS. At-Taubah 9:15 yang memiliki arti “*Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah*

¹²⁸ J.S Badudu & Sutan mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2001)

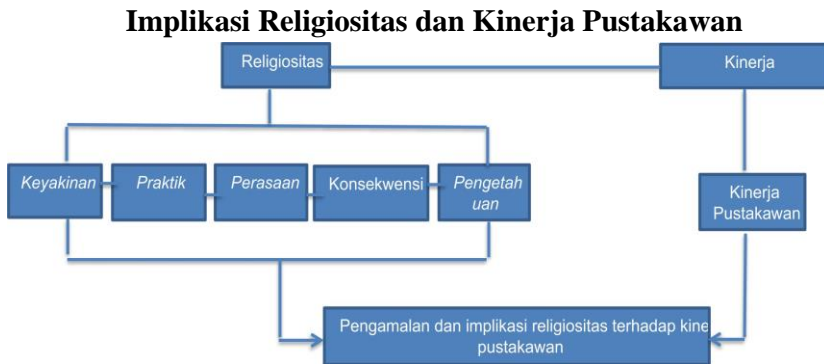
¹²⁹ M. Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier),” *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), (2013): 1-8. Article 8. Diakses 11 Agustus 2022, <https://journal.uui.ac.id/JSB/article/view/1017>

¹³⁰ Anthony Brien, Dwi Suhartanto, Ira Siti Sarah, Titin Suhaeni, Setiawan, & Aldy Mochammad Faiz Raksayudha, “The Role of Reliosity on Employee Engagement and Performance. The Perspective of Muslim Employees,” *International Journal Of Applied Business Research*, 3(01), (2021): 1–13.

dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang telah mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja, pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif dan mendapatkan penghargaan di dunia maupun di akhirat. Hal ini juga sesuai dengan sabda Rasulullah “bekerja mencari rejeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim” (HR Thabrany). Dalam surat Al-araf: 176. Bekerja adalah amanah dari Allah yang melahirkan sikap mental yang tegas pada setiap muslim bahwa. *Pertama*, bekerja merupakan amanah, karena itu manusia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan yang optimal. *Kedua*, Bekerja adalah salah satu kebahagiaan, karena dengan bekerja berarti dia telah melaksanakan amanah dari Allah. *Ketiga*, Dengan bekerja seorang muslim akan merasa lebih berkreaitivitas dan dapat memperkaya serta memperluas amanah Allah yang diembankan kepadanya. *Keempat*, Jika pekerjaan tidak diemban dengan baik, akan muncul rasa malu hati karena telah melalaikan amanah Allah.

Tujuan bekerja menurut konsep islami, bekerja tidak hanya untuk mencapai kepentingan duniawi, melainkan untuk kepentingan akhirat. Dalam bekerja, setiap pekerjaan tidak hanya dilakukan dengan baik, melainkan juga harus benar. Terdapat empat indikator yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja berdasarkan dari pandangan Islam. Keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut, 1) Material. Material mengacu kepada keuntungan atau laba yang diperoleh secara jujur dalam bekerja dan tidak merugikan orang lain. 2) Mental. Sikap mental yang dimaksud merupakan sikap tekun, menikmati pekerjaan yang dikerjakan dan menumbuhkan saling percaya diantara sesama. 3) Spritual. Menganggap bekerja sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah, sebagai ibadah dan selalu merasa bersyukur dengan ketentuan-ketentuan Allah. 4) Persaudaraan. Bekerja dapat menambah teman, menambah saudara dan menambah rasa persaudaraan baik di lingkungan organisasi maupun lingkungan luar organisasi.



Gambar 6. Peta Implikasi Religiositas dan Kinerja Pustakawan

Analisis Implikasi Nilai Religiositas dan Kinerja Pustakawan



Gambar 7. Peta Analisis Implikasi Nilai Religiositas dan Kinerja Pustakawan

Implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan merupakan kajian yang dapat dilihat dalam kaitannya istilah keterlibatan nilai religiositas terhadap perilaku pustakawan adanya hubungan korelatif antara pustakawan dengan pengguna perpustakaan dalam melakukan pelayanan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) istilah “keterlibatan” adalah keikutsertaan individu atau berperannya sikap dan emosi individu dalam situasi tertentu. Keterlibatan turut membentuk watak, keyakinan atau tindakan seseorang. Berdasarkan penjabaran di atas dapat dipahami bahwa religiositas dan kinerja pustakawan berimplikasi dan penting untuk perubahan watak, keyakinan, dan tindakan pustakawan yang dapat dilihat dari kerjanya secara kualitatif.

F. Metode Penelitian.

1. Jenis dan Rencana Penelitian

Salah satu masalah dalam sebuah penelitian agama adalah perbedaan mengenai pendekatan yang digunakan, apakah pendekatan kualitatif ataupun kuantitatif. Hal ini terjadi karena sebagian peneliti memulainya dengan metode dan tidak menjadikan pokok penelitian sebagai dasar.¹³¹ Bader dan Palmer dalam bukunya yang berjudul *religion, spirituality and everyday practice* seorang sosiolog agama mengakui religiositas sebagai konstruksi multidimensi yang dapat diekspresikan melalui berbagai pendekatan.¹³²

Jenis 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. Menurut Bogdan dan Biklen, pendekatan fenomenologi merupakan kajian filosofis dengan pendekatan kualitatif yang berusaha memahami makna dari suatu peristiwa dan interaksi orang dalam situasi tertentu.¹³³

Pendekatan fenomenologi dipilih untuk menginterpretasikan serta menjelaskan pengalaman-pengalaman yang dialami pustakawan dalam implikasi nilai religiositas saat bekerja, termasuk pengalaman saat berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan di sekitar.

¹³¹ Sonny Eli Zaluchu, “Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif di Dlam Penelitian Agama,” *Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan warga jemaat*. 4 nomor 1. (2020): 28-38.

¹³² Christopher, D. Bader & Ashley Palmer, Scared into church? Conceptions of god exclusivity, and religious practice in the United States. In book chapter *Religion, Sprituality and Everyday Practice*. (Springer, 2012). 109-129.

¹³³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. (Jakarta: Kencana, 2017).

Dengan pendekatan fenomenologi ini memungkinkan untuk mengungkap konsep religiositas yang seharusnya ada dalam setiap individu pustakawan. Didasari dari pengalaman subjektif atau fenomenologikal yang dialami pada diri pustakawan.

Selain itu, belum banyak peneliti yang menggunakan pendekatan ini terlebih dengan tema atau masalah yang diteliti. Pendekatan fenomenologi merupakan pendekatan yang mengenal gejala dan fenomena. Penelitian agama dapat dilakukan dengan pendekatan fenomenologi karena pendekatan ini memilih gejala atau fenomena sebagai titik tumpu penelitian sehingga pengalaman manusia menjadi acuan pengamatan. Agama membawa penganutnya ke dalam pengalaman-pengalaman spiritual. Dalam hal ini studi fenomenologi agama mengarah pada bagaimana pemahaman-pemahaman keagamaan di dalam diri informan, berdasarkan apa yang tampak (fenomena) dan bagaimana sesuatu menampakkan diri.¹³⁴

Pemilihan penelitian kualitatif juga disebabkan karena ada beberapa faktor yang lebih diutamakan dalam hal penjabaran dan penjelasan suatu fenomena yang akan diteliti. Penelitian kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang hasil temuannya tidak didapat dengan proses statistik atau perhitungan dengan rumus melainkan sebagai bentuk jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan gejala secara kontekstual. Dalam penelitian kualitatif lebih banyak menjelaskan, mendeskripsikan dan menganalisis dengan menggunakan pendekatan induktif. Metode penelitian kualitatif dilakukan berkaitan dengan tingkah laku manusia dan makna yang terkandung di balik tingkah laku tersebut. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian ilmiah yang bertujuan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Fenomena tentang apa

¹³⁴ Seto Mulyadi, Ahmad Basuki, H. Prabowo. *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method – Perspektif Yang Terbaru Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Kemanusiaan dan Budaya*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2019). 109

yang dialami oleh narasumber, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain secara holistik dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa.¹³⁵ Menurut Bogdan dan Biklen, pendekatan fenomenologi adalah pendekatan filosofis dengan metode kualitatif, berusaha memahami dan mengenali makna dari sebuah kejadian dan interaksi orang dalam situasi tertentu.¹³⁶

Informan atau masyarakat adalah suatu entitas aktif yang terdiri dari orang-orang berfikir dan melakukan tindakan-tindakan sosial yang bermakna. Untuk itu pemahaman tindakan sosial dilakukan dengan meneliti makna subjektif yang diberikan individu terhadap tindakannya, karena manusia bertindak atas dasar makna yang diberikannya pada tindakan tersebut. 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”.¹³⁷

2. Sumber Data Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah Sembilan orang pustakawan dan Sembilan pengguna perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat. Kriteria pemilihan responden dalam penelitian ini adalah pustakawan yang bertugas pada bagian layanan perpustakaan dan mahasiswa sebagai pengguna perpustakaan yang sering melakukan transaksi dan berkunjung pada perpustakaan.

¹³⁵ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 98.

¹³⁶ Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, 88.

¹³⁷ Hadi Asrori Rusman, *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. (Jakarta: Pena Persada, 2021), 55.

Tabel. 3. Informan Penelitian

Kriteria Informan	Perpustakaan UIN	Perpustakaan UNP	Perpustakaan UBH	Jumlah Informan
Pustakawan Bagian Layanan	3	3	3	9
Pengguna	3	3	3	9
Jumlah	6	6	6	18

Sumber : Data diolah 2022

3. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Perpustakaan Perguruan Tinggi di Sumatera Barat, diantaranya adalah Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang, dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta.

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama sembilan bulan yaitu pada bulan Maret 2022 sampai Desember 2022. Adapun rincian kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

No.	Waktu	Keterangan
1	Bulan Maret	Observasi Awal
2	Bulan April- Desember	Observasi dan dokumentasi
3	Bulan September – Desember	Observasi, wawancara dan dokumentasi

5. Pengumpulan data

Proses pengumpulan data meliputi proses pemilihan partisipan atau informan dengan menggunakan *purposive sampling*, dengan kata lain setiap orang yang mempunyai pengalaman tentang fenomena yang sedang diteliti berhak untuk menjadi partisipan. Informan dalam penelitian ini adalah pustakawan yang bertugas pada bagian layanan perpustakaan. Teknik pengumpulan data adalah melakukan wawancara mendalam dalam bentuk semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dimana terjadinya interaksi antara peneliti dengan narasumber atau informan. Ada tiga jenis wawancara yang dapat dilakukan diantaranya adalah a) wawancara terencana-terstruktur, b) wawancara terencana-tidak-terstruktur/semi terstruktur, c) wawancara bebas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara terencana-tidak terstruktur/semi terstruktur. Jenis wawancara ini memiliki pengembangan pertanyaan dimana satu topik pertanyaan dapat menimbulkan pertanyaan lainnya, sehingga hasil penelitian dapat berkembang sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk meninjau gejala atau suatu fenomena. Teknik ini dapat mengungkapkan keadaan sebenarnya seperti tingkah laku verbal (*verbal behaviour*). Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengamati sendiri, mendengar, mencium dan merasakan secara langsung tentang objek yang diteliti. Observasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu:

- a. *Participant observer*, yaitu bentuk observasi peneliti berpartisipasi langsung dan terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati. Dalam hal ini peneliti mempunyai fungsi ganda, sebagai peneliti yang tidak diketahui dan dirasakan oleh anggota lain, dan kedua sebagai anggota kelompok peneliti berperan aktif sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.
- b. *Non-participant observer*, yaitu suatu bentuk observasi di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya.

Dalam melakukan observasi peneliti juga perlu mempertimbangkan beberapa kriteria untuk menjadi fokus observasi, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan

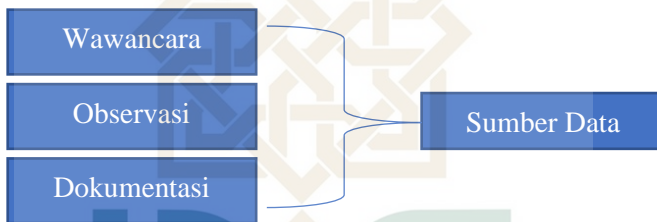
observasi pada aspek tingkah laku sehingga harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Afektif
Terutama yang berkaitan dengan aspek emosional dalam berkomunikasi, menerima atau menolak keseluruhan tingkah laku individu, serta dalam menerima dan mempertimbangkan ide seseorang.
- b. Kognitif
Terutama berkenaan dengan komponensial (dalam penelitian ini adalah perilaku yang menonjol), intelektual dalam berkomunikasi. Kategori ini memperhatikan proses berfikir individu.
- c. Psikomotor
Kategori ini difokuskan pada tingkah laku orang yang berkomunikasi, bukan pada kata-kata yang digunakan. Observasi diarahkan pada *posture* tubuh, posisi, ekspresi muka, gerak tangan, dan sebagainya.
- d. Prosedur, rutinitas, dan kontrol
Kategori ini difokuskan pada “apa yang dibicarakan” atau “orang sedang membicarakan apa.”
- e. Lingkungan fisik observasi
Dalam hal ini berkaitan dengan ruangan di mana observasi itu berlangsung serta tempat mencatat material spesifik yang digunakan.
- f. Struktur sosiologis
Kategori ini difokuskan pada “siapa sedang bicara kepada siapa.” Peranan yang diamati, umur, jenis kelamin, ras, kepada siapa ia tertarik, dan sebagainya.
- g. Aktivitas
Dalam kategori ini difokuskan pada aktivitas di mana orang tertarik atau terikat, seperti membaca, melihat film dan sebagainya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi atau pencatatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah terjadi. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen dapat berbentuk teks tertulis, artefak, gambar maupun foto.

Dokumen yang sudah dikumpulkan dalam penelitian ini dipilih sesuai dengan fokus penelitian berkaitan dengan religiositas dan kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi di Sumatera Barat.



Gambar 8. Aliran Pengumpulan Data

6. Prosedur Penelitian Fenomenologi

Teknik analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut,

- a. Menetapkan lingkung fonomena yang akan diteliti, dalam penelitian ini fenomena yang akan diteliti adalah fenomena nilai religiositas ditinjau dari perilaku pustakawan berdasarkan lima dimensi religiositas yaitu *religious belief* (keyakinan beragama), *religious Practice* (praktik beragama), *religious knowledge* (Pengetahuan beragama), *religious feeling* (Perasaan beragama), dan *religious effect* (konsekuensi beragama).
- b. Menyusun daftar pertanyaan semi terstruktur tentang nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan

- c. Mengumpulkan data dari individu yang mengalami fenomena yang diteliti. Data diperoleh melalui wawancara yang cukup mendalam, observasi dan dokumentasi.

7. Analisis Data

Aktivitas analisis data dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Data yang sudah dikumpulkan akan diproses melalui beberapa tahap, menurut Miles dan Huberman analisis data mengikuti model alir sebagai berikut¹³⁸;

- a. Reduksi data

Reduksi data menunjuk kepada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pemisahan dan penstransformasian data mentah yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan.

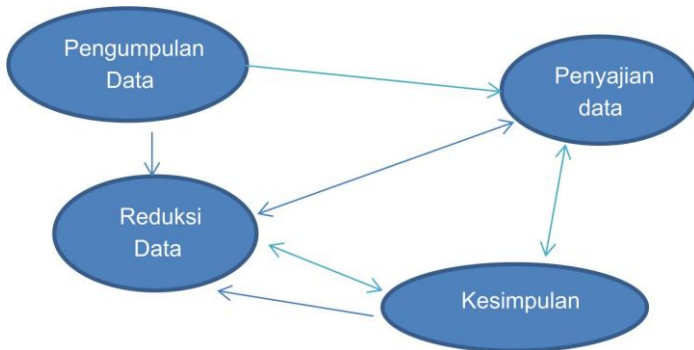
- b. Data Display/ Display Data

Display dalam konteks ini adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data display dalam kehidupan sehari-hari dalam interaksi sosial masyarakat atau disajikan dari fenomena akan memantau seseorang memahani apa yang terjadi atau mengerjakan sesuatu.

- c. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan segitiga yang saling berhubungan antara reduksi data dan display data. Penarikan kesimpulan selalu bersumber dari reduksi data atau data yang sudah direduksi dari display data.

¹³⁸ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.



Gambar 9. Aliran Analisis Data

8. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk menguji dan membuktikan penelitian yang dilakukan benar adanya. Adapun uji keabsahan data dilakukan dengan beberapa cara,

a. Uji kredibilitas

Uji kredibilitas merupakan uji kepercayaan yang dilakukan terhadap data dari hasil penelitian. Uji kredibilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi data dan mengadakan *membercheck*.

1. Triangulasi data

Triangulasi data dilakukan untuk mengecek data dengan berbagai sumber seperti triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber penelitian. Triangulasi teknik dilakukan pengecekan data yang diperoleh dari sumber yang ada namun dilakukan dengan teknik yang berbeda seperti dilakukan wawancara atau observasi langsung. Triangulasi waktu dimaksudkan adalah untuk menghasilkan data penelitian yang berbeda-beda. Dilakukan pada waktu-waktu tertentu dan berulang-ulang sampai ditemukan pola dari sebuah data untuk membuktikan kepastian dari data yang ada.

2. *Membercheck*

Membercheck dilakukan untuk mengetahui dan memastikan data yang sudah ada dan dilakukan pembenaran terhadap keabsahan data yang sudah ada sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan dan benar adanya.

Validitas dan keabsahan data dilakukan agar tidak terjadi perbedaan yang signifikan antara data yang sudah diperoleh dengan data yang ada di lapangan pada objek penelitian. Hal ini dilakukan agar keabsahan data dapat dipertanggungjawabkan.

G. **Sistematika Pembahasan**

Agar penelitian ini terarah pada fokus tujuan, maka dalam penelitian ini penulis akan membahas dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: Berisikan tentang pendahuluan yang mengemukakan latar belakang masalah, dimana hal tersebut merupakan landasan berfikir penyusunan penelitian ini. Kemudian identifikasi dan rumusan masalah diangkat disertai dengan metode penelitian, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan disertai. Dengan demikian, intisari yang bermakna dalam bab pertama ini adalah bersifat metodologis.

BAB II: Berisikan gambaran umum tentang perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta.

BAB III: Membahas penjelasan tentang Dimensi religiositas yang ada pada pustakawan perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Perpustakaan Bung Hatta.

BAB IV: Menguraikan bagaimana kinerja pustakawan perpustakaan Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta.

BAB V: Menguraikan implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan UIN Imam Bonjol Padang, Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Perpustakaan Universitas Bung Hatta

BAB VI : Menguraikan penutup berisikan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran sebagai rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan penelitian yang diajukan sebelumnya. Keterbatasan penelitian menjelaskan tentang keterbatasan yang melekat dalam hasil penelitian, sedangkan saran merupakan simpulan peneliti dari hasil penelitian sebagai rekomendasi yang bersifat teoritis dan praktis.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Religiositas pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat adalah sebagai berikut, a) *religious belief* (dimensi keyakinan). Dimensi keyakinan diimplikasikan dengan keyakinan dan kepercayaan terhadap rukun iman. Adanya keyakinan dan kepercayaan pustakawan kepada Allah dengan mempercayai sifat-sifat Allah, salah satunya adalah Allah memiliki sifat maha melihat dan maha mendengar. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, keyakinan dan kepercayaan menjadi landasan bagi pustakawan untuk menjaga lingkungan untuk tetap selalu bersih. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang dan Universitas Bung Hatta, dimensi keyakinan diimplikasikan dengan menjaga kata-kata dan ucapan-ucapan yang baik. b) *religious practice* (dimensi ibadah). Dimensi ibadah diimplikasikan pada pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat dengan diadakannya kegiatan-kegiatan keagamaan. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang dan Pustakawan Universitas Negeri Padang dimensi ibadah diimplikasikan dengan adanya kegiatan keagamaan selain kegiatan ibadah wajib seperti tadarus, tadabur qur'an dan tausiah. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta, selain ibadah wajib, pustakawan tidak memiliki kegiatan keagamaan secara rutin, namun pustakawan melakukan amalan lain seperti sedekah dan berzakat. c) *religious feeling* (dimensi perasaan), diimplikasikan dengan rasa syukur yang dimiliki pustakawan. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang memiliki rasa syukur dengan pekerjaan yang telah diberikan. Pada Pustakawan Universitas Negeri Padang mewujudkan rasa syukur dengan bentuk kejujuran terhadap diri sendiri dengan berani mengakui

kesalahan dan amanah terhadap pekerjaan. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta rasa syukur dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan kebahagiaan sehingga melakukan pelayanan dengan maksimal. d) *religious knowledge* (dimensi pengetahuan). Dimensi pengetahuan diimplikasikan dengan keinginan untuk menambah wawasan keagamaan. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol adalah pustakawan mengikuti kegiatan keagamaan. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang adalah membaca buku-buku Islami. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta adalah mendengarkan musik dan ceramah Islami. e) *religious effect* (dimensi konsekuensi), diimplikasikan dengan terjalinnya hubungan baik dengan orang lain. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang dan pustakawan Universitas Negeri Padang adalah terjalinnya hubungan sosial yang baik, dan terbentuknya sistem kekerabatan dengan kedekatan psikologis. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta adalah dengan memuliakan tamu.

2. Kinerja pustakawan perguruan tinggi di Sumatera Barat dilihat melalui
 - 1) terciptanya budaya kerja pustakawan
 - (a) bertanggungjawab. Fenomena yang dapat dilihat pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang adalah pustakawan mendapat tanggungjawab tambahan untuk merapikan kembali koleksi yang sudah digunakan pengguna perpustakaan. Fenomena yang dapat dilihat pada pustakawan Universitas Negeri Padang adalah pustakawan memiliki disiplin dalam pelayanan. Fenomena yang dapat dilihat pada Pustakawan Universitas Bung Hatta adalah, memiliki kesabaran dan keramahan dalam melakukan pelayanan.
 - (b). Keteladanan. Fenomena yang dapat dilihat pada pustakawan UIN Imam Bonjol adalah jujur dan bertanggungjawab dalam pekerjaan dan agamanya. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang fenomena yang dapat dilihat adalah pustakawan memiliki prinsip dan komitmen dalam bekerja. pada pustakawan Universitas Bung Hatta adalah tingkat kesabaran dan menahan diri dari tindakan-tindakan negatif.
 - 2) Memberi inovasi untuk

perpustakaan. Pada Pustakawan UIN Imam Bonjol memberikan inovasi *self service* kepada pengguna perpustakaan. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang adanya pojok-pojok baca khusus. Dan pada pustakawan Universitas Bung Hatta, menyediakan ruang *makerspace* untuk pengguna perpustakaan.

3. Implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan. 1) *Character building* pustakawan dilihat dari: (a) Terbentuk spritualitas pustakawan. Fenomena yang dapat dilihat dari pustakawan UIN Imam Bonjol Padang adalah pustakawan melakukan zikir di sela-sela pekerjaan. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang, pustakawan membaca buku Islami sebagai sarana *bibliotherapy* religius. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta, memanfaatkan musik Islami sebagai *Music Therapy* religius. (b) memiliki komitmen dan integritas kerja. Fenomena yang dapat dilihat pada Pustakawan UIN Imam Bonjol Padang adalah melayani pengguna perpustakaan walaupun jam layanan perpustakaan sudah berakhir. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang melayani pengguna perpustakaan walaupun sudah melebihi kapasitas pekerjaan. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta adalah melayani menekuni pekerjaan dengan kesungguhan. 2) Alterasi Perilaku Pustakawan dilihat dari: (a) memiliki simpati dan empati. Pada pustakawan UIN Imam Bonjol sikap simpati dan empati dilihat dari sikap peduli dan tolong menolong. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang dilihat dari pustakawan yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu pengguna perpustakaan. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta, dilihat dari respon yang diberikan pustakawan kepada pengguna. (b) *hospitality* (keramahtamahan). Pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang, keramahtamahan dilihat dari memperlakukan orang yang lebih tua. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang dilihat dari memperlakukan pengguna perpustakaan tanpa memandang status pengguna. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta adanya tenggang rasa dan toleransi. 3). Korporasi religius dalam pemberdayaan perpustakaan dilihat

dari: (a) adanya *sharing personal* antar pustakawan pada pustakawan di tiga perguruan tinggi di Sumatera Barat, (b) *religious culture* dalam bekerja. Fenomena pada pustakawan UIN Imam Bonjol Padang adalah melakukan sholat berjamaah. Pada pustakawan Universitas Negeri Padang adalah ucapan syukur. Pada pustakawan Universitas Bung Hatta adalah dengan selalu mengucapkan salam. 4) terciptanya *religious energizer* pustakawan sebagai bentuk aktualisasi diri dalam menjalankan ajaran-ajaran agama Islam. *Religious energizer* merupakan bentuk implikasi dari nilai religioistas menjadi manusia yang bermanfaat untuk orang lain adalah dengan menjadi motivator dan inspirasi untuk orang lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implikasi nilai religioistas pada pustakawan dilakukan dengan baik yang dilihat dari lima aspek dimensi religioistas, namun adakalanya dalam pengamalan dan praktek keagamaan pustakawan kurang mendapatkan waktu untuk melaksanakan ibadah secara khusus. Alangkah baiknya pihak perpustakaan memberikan satu ruang kepada pustakawan sebagai mushala kecil untuk melakukan sholat berjamaah bersama sesama pustakawan dalam perpustakaan, sehingga waktu bekerja tidak tersita oleh waktu ibadah dan begitu pun sebaliknya.
2. Kinerja pustakawan ditinjau dari beberapa aspek yaitu kinerja secara administratif yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja yang merupakan bentuk laporan kegiatan yang dilakukan secara rutin dan berkala, dan penilaian kinerja secara kualitatif yang dilihat dari ketanggapan pustakawan dalam melayani pengguna perpustakaan. untuk mewujudkan perpustakaan sebagai pelayanan publik, sebaiknya ada persiapan dari diri pustakawan dan perpustakaan, baik secara keilmuan dan fasilitas yang disediakan di perpustakaan.

3. Penelitian ini masih terbatas pada implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan. Terbatas pada analisis implikasi nilai religiositas terhadap kinerja pustakawan yang dikaji dari sisi perilaku dan keseharian pustakawan bagian layanan. Oleh sebab itu disarankan pada peneliti lain untuk dapat menjadi rujukan agar dapat dikembangkan lebih jauh.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. *Pandangan Islam Terhadap kesenian: Sudut Pandang Falsafat, dalam Islam dan Kesenian*. Majelis Kebudayaan Muhammadiyah Universitas Ahad Dahlan, 1995.
- Abiding, Z. *Fiqh Ibadah*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Abou-Youssef. " Measuring Islamic-Driven Buyer Behavioral Implications: A Proposed Market-Minded Religiosity Scale". *Journal of American Science* Vol. 7, no. 8 (2011): 728–741.
- Abou-Youssef, M. M. H., Kortam, W., Abou-Aish, E., & El-Bassiouny, N. Effects of religiosity on consumer attitudes toward Islamic banking in Egypt. *International Journal of Bank Marketing*, 33(6), (2015): 786–807. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2015-0024>
- Adha, F., & Ibrahim, M. "Loyalitas, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pelayanan Publik". *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2 no. 1, (2013): 103-109.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bandung: Zanafa, 2018.
- Agarwala, R., Mishra, P., & Singh, R. "Religiosity and consumer behavior: A summarizing review". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16 no. 1, (2019): 32–54. <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1495098>
- Agustian, A. G. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ*. Jakarta: Arga, 2001.
- Ahmad Taufik Nasution. *Melejitkan SQ Dengan Prinsip 99 Asmaul Husna: Merengkuh Puncak Kebahagiaan Dan Kesuksesan Hidup*. Yogyakarta: Deepublish, 2010.
- Ahmed, W., Soroya, M. S., & Malik, G. F. "Service quality of library front desk staff in medical colleges of Lahore". *Library*

Management, 36 no 1, (2015): 12–22.
<https://doi.org/10.1108/LM-05-2014-0056>

Ahmed, Z., Anang, R., Othman, N., & Sambasivan, M. "To purchase or not to purchase US products: Role of religiosity, animosity, and ethno-centrism among Malaysian consumers". *Journal of Services Marketing*, 27 no. 7, (2013): 551–563.
<https://doi.org/10.1108/JSM-01-2012-0023>

Ahyadi, A. A. *Psikologi Agama Kepribadian Muslim Pancasila*. Sinar Baru Algensindo, 2005.

Albelaikhi, A. "Development of a Muslim Religiosity Scale. *University of Rhode Island*. (1997). 193.
<https://doi.org/10.23860/diss-albelaikhi-abdulaziz-1997>.

Al-Haritsi, A.M. *Sakit: Keindahan Hadir Bersamanya*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Ali, N., Miftahusyai'an, M., Prasetyo, A. T., & Muttaqin, M. I. "Developing Religious Culture through Integrative Religious Practice in Indonesian State Islamic University". *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 22 no. 1, (2020): 117-132. Article 1.
<https://doi.org/10.18860/el.v22i1.8726>

Amelia, R. F., Febriani, R., & Sa'diyah, C. "The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction". *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JAMANIKA)*, 2 no. 04. (2022): 359-366.
<https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.23805>

Amin, M., Arfan, M., Darwanis, & Djalil, M. A. "The Effect of Integrity, Professionalism and Audit Knowledge on Auditor Performance in Aceh Inspectorate Office Banda Aceh, Indonesia". *BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution*, 9 no. 2, (2018): 22-28.

Amir, M. T. *Positif Energizer: Connection, Compassion, Impact*. Jakarta: Kompas, 2018.

- Amir, Y. "Pengembangan Skala Religiusitas untuk Subyek Muslim". *Indonesian Journal for The Psychology of Religion*, 1 no. 1, (2021): 47–60. <https://doi.org/10.24854/ijpr403>
- Amir, Y. A. "Pengembangan Skala Religiusitas Untuk Subyek Muslim". *Indonesian Journal for the Psychology of Religion*, 1 no. 1. (2021): 47-60. <https://doi.org/10.24854/ijpr403>
- Amran, R. *Sumatera Barat hingga Plangkat Panjang*. Jakarta: Sinar Harapan. 1981.
- Ancok, D., Ardani, S., & Suroso, F. N. *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Annuri, A. *Panduan Tahsih Tilawah Al-Qur'an dan Pembahasan Ilmu Tajwid*. Bandung: Al-Kautsar, 2010.
- Anwar, C., Saregar, A., Hasanah, U., & Widayanti, W. "The Effectiveness of Islamic Religious Education in the Universities: The Effects on the Students' Characters in the Era of Industry 4.0". *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3 no. 1, (2018): 77-87. <https://doi.org/10.24042/tadris.v3i1.2162>
- Arifin, B. S. *Psikologi Kepribadian Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Asyari, A. *Religiusitas dan Cultural Belief Dalam Perilaku Ekonomi Masyarakat Muslim Minangkabau di Sumatera Barat*. Universitas Universitas Andalas, 2016.
- Azizah, N. "Perilaku Moral dan Religiusitas Siswa Berlatar Belakang Pendidikan Umum dan Agama". *Jurnal Psikologi*, 33 no. 2, (2016): 944-109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7078>
- Babar, S., Obaid, A., Sanders, K., & Tariq, H. "Performance appraisal quality and employee performance: The boundary conditions of human resource strength and religiosity". *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 60 no. 4, (2022): 788–813. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12327>

- Bader, C. D., & Palmer, Ashley. "Scared into church? Conceptions of God, exclusivity, and religious practice in the United States". In *Religion, Spirituality and Everyday Practice* (Vol. 9789400718197. (2012). 109–129). Scopus. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1819-7_8
- Badudu, JS, & Zain, S.M. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2001.
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3 no. 2, (2015): 135-141. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v3i2.168>
- Bandang, A., Usman, A., & Bela, M. G. S. "Locus of Control as a Moderator of the Effects of Organizational Commitment and Pay-for-Performance on Performance of Tax Officers. *Information Management and Business Review*, 9 no. 2. (2017): 42–55. <https://doi.org/10.22610/imbr.v9i2.1722>
- Bandar Standar Nasional. *SNI ISO 1160: 2014 Information and Documentation—Library Performance Indicators*. Jakarta: Badan Standar Nasional, 2020
- Barata, A. A. *Dasar-Dasar Kinerja Pelayanan Prima*. Jakarta: Alex Media, 2003.
- Barksdale, K., & Werner, J. M. " Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: Testing different models of their relationship". *Journal of Business Research*, 51 no. 2. (2001): 145–155. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(99\)00061-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(99)00061-2)
- Bate, J., & Schuman, A. "Books do furnish a mind: The art and science of bibliotherapy". *The Lancet*, 387. (2016): 742–743. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)00337-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)00337-8)
- Baumgardner, S., & Crothers, M. *Positive Psychology* (9820th edition). Pearson Education, Inc. 2008.

- Becerra-Fernandez, I., Gudi, A., Xia, W., & Rocha, J. "Task Characteristics, Knowledge Sharing and Integration, and Emergency Management Performance: Research Agenda and Challenges". *Proceedings of the International ISCRAM Conference- Washington DC. USA.* (2008): 88–92.
- Benhard, T., Adolfini, M., H, Pandowo. Ch., & Hendra, T. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.
- Benjamin, B. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Bisri, M. *Saleh Ritual Saleh Sosial*. Yogyakarta: DIVA Press, 2016.
- Bolotio, R. "Pengaruh Pemahaman Agama terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado". *Journal of Islamic Education Policy*, 2 no 1, (2017): 34-42. <https://doi.org/10.30984/j.v2i1.687>
- Brien, A. R., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., Setiawan, S., & Raksayudha, A. M. F. "The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees". *International Journal of Applied Business Research*, 3 no. 01, (2021): 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Brown, L. B. "The Structure of Religious Belief". *Journal for the Scientific Study of Religion*, 5 no. 2, (1966): 259–272. <https://doi.org/10.2307/1384850>
- Bukhari, S. F. H., Woodside, F. M., Hassan, R., Shaikh, A. L., Hussain, S., & Mazhar, W. "Is religiosity an important consideration in Muslim consumer behavior: Exploratory study in the context of western imported food in Pakistan". *Journal of Islamic Marketing*, 10 no. 4, (2019): 1288–1307. <https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2018-0006>
- Burley, K. "Employee Behavior-Based Performance Evaluation System. (2017). diakses 29 Juli 2023. <https://www.cram.com/essay/The-Importance-Of-Human-Resource-Management-In/F3LTLWAZ7BWQ>

- Burns, C. D. "What is Religious Knowledge?". *International Journal of Ethics*, 24 no. 3, (1914): 253–265.
- Bya, A. D. *Jejak Langkah Mengenal Allah* (4th ed.) Jakarta: Magfirrah, 2005.
- Byars, Li. L., & Rue, L. W. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Carey, S. S. *Kaidah—Kaidah Metode Ilmiah Panduan Untuk Penelitian Critical Thinking*. Bandung: Nusa Media, 2015.
- Caropoboka, R. M. *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Andi, 2017.
- Casidy, R., Duhachek, A., Singh, V., & Tamaddoni, A. "Religious Belief, Religious Priming, and Negative Word of Mouth". *Journal of Marketing Research*, 58 no. 4, (2021): 762–781. <https://doi.org/10.1177/00222437211011196>
- Covey, S. R. *The 8 Habit*. London: Free Press, 2005.
- Darmawan, A. *Metologi Ilmi Dakwah*. Yogyakarta: LESFI, 2002.
- De Rooij, L. "Religious Practice". *Islam : A Worldwide Encyclopedia*, (2016). 1–4.
- Devani, V. "Pengukuran Kinerja Perpustakaan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard". *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15 no. 1. (2016): 27-35. <https://doi.org/10.23917/jiti.v15i1.1505>
- Dewi, S. S., Madjid, A., & Fauzan, A. "The Role of Religiosity in Work-Life Balance". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3 no. 3, (2020): 2363-2374. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1192>
- Dewi, T., Petters, M. L., & Margono, B. P. "The Effect of Religiosity Mediated by Acceptance on Quality of Life: A Study on Muslim Patients with Cancer in Palliative Care." *Airlangga University Conference Paper*. (2013).

- Diani, I. R., & Guli, I. *Kekuatan musik religi: Mengurai cinta merefleksi iman menuju kebaikan universal*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010. Diakses 12 Juli 2023. https://books.google.co.id/books?id=vRqahhfm2gC&printsec=frontcover&dq=vRqahhfm2gC&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiM1sb8m_3nAhXxjeYKHWinBHkQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. "Happiness is the Frequency, Not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect". In *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. *Journal Abbreviation: Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. 39. (2009): 213–231. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_10
- Dimiyati, A., & Saebani, B. A. *Teori Hadis*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Dissanayake, I., Mehta, N., Palvia, P., Taras, V., & Amoako-Gyampah, K. "Competition matters! Self-efficacy, effort, and performance in crowdsourcing teams". *Information & Management*, 56(8), (2019): 56–64. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.im.2019.04.001>
- Dister, N. S. *Psikologi Agama*. Yogyakarta: Kanisius, 1989.
- Edwards, A. "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 no. 6, (2022): 145–155. <https://doi.org/10.38159/erats.2022861>
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Mulia Kencana Semesta, 2016.
- El-Firdausy, M. I. *Rahasia Kedahsyatan Syukur*. Semarang: One Book, 2008.
- Elley, S. *Examining the Use of Bibliotherapy in a Third Grade Classroom*. 2 no. 2, (2014): 91–97.

- Fadli. *Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi Umum*. Jakarta: Aditya Media, 2014.
- Falikah, T. Y. "Comparative Study of The Concept of Religiosity in The Western and Islamic Perspective." *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 9 no. 2. (2021): Article 2. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v9i2.5223>
- Farmer, L. S. J., & Phamle, S. "Transitioning to college: Impact of high school librarians". *The Journal of Academic Librarianship*, 47 no. 1, (2021): 102262. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102262>
- Faulkner, J. E., & De Jong, G. F. "Religiosity in 5-D: An Empirical Analysis". *Social Forces*, 45 no. 2, (1966): 246–254. <https://doi.org/10.2307/2574395>
- Fauroni, M. L. *Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Forcada, N., Serrat, C., Rodríguez, S., & Bortolini, R. "Communication Key Performance Indicators for Selecting Construction Project Bidders". *Journal of Management in Engineering*, 33 no. 6, (2017): 1–20. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000552](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000552)
- Fred Luthans. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 2005.
- Fuad Nashori. *Psikologi Sosial Islami*. Jakarta: Refika Aditama, 2008.
- Fukuyama, Y. "The Major Dimensions of Church Membership". *Review of Religious Research*, 2 no. 4, (1961): 154. <https://doi.org/10.2307/3510955>
- Glock, C. Y. "On The Study of Religious Commitment". *Religious Education*, 57 no. 4, (1962): 98–110. <https://doi.org/doi:10.1080/003440862057s407>
- Glock, C. Y., & Stark, R. *Religion and Society In Tension*. California: University of California, 1966.

- Gomes, A. M. T. "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*. Springer International Publishing. (2021). 253–279). https://doi.org/10.1007/978-3-030-67778-7_12
- Griffiths, E. "The "reasonable accommodation" of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination?". *Jurnal Diskriminasi Internasional Dan Hukum*, 16 no. 2, (2016): 161–176. <https://doi.org/10.1177/1358229116655652>
- Gunadi, B. H., Prayudi, mMade A., & Kurniawan, P. S. "Penerapan Prinsip Habluminallah dan Habluminannas Sebagai Konsep Pengendalian Internal Pada Pengelolaan Keuangan Masjid". *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11 no. 1, (2020): 89-100. <https://doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24647>
- Gyau, E. B., Liu, J., & Kwakye, O. "Evaluation of User Satisfaction with Academic Libraries Services Based on Students' Perspectives". *Open Access Library Journal*, 08 no. 08, (2021): 1–17. <https://doi.org/10.4236/oalib.1107783>
- Habibah, S. "Akhlak Dan Etika Dalam Islam". *Pesona Dasar: Jurnal Pendidikan Dasar dan Humaniora*, 1(2), (2015): 73-87.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. "Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of employee health". *Business, Management and Education*, 17, (2019): 173–193. <http://dx.doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hakim, A. "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java Asia Pasific." *Management Review*, 17(1), (2012): 77–90.

- Hakim, M. A. "Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi". *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 2 no. 2, (2016): 82-100. <https://doi.org/10.21043/libraria.v2i2.1253>
- Hakimi, Idrus. Dt. P. *Rangkaian Mustika Adat Basandi Syarak di Minangkabau*. Bandung: Rosda Karya, 1978.
- Hardjana, A. M. *Religiositas, Agama dan Spiritualitas*. Jakarta: Kanisius, 2009.
- Hari Adi, P., & Adawiyah, W. R. "The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia". *Journal of Islamic Marketing*, 9 no. 4, (2018). 841-862. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2016-0067>
- Hartati, N., Nihayah, Z., Shaleh, A. R., & Mujib, A. *Islam dan Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2015.
- Harusuko, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press, 2016.
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)". *Islamic Economics Journal*, 6 no. 2, (2020): 159-174. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Hasan, I., Surachman, Rofiq, A., & Hussein, A. S. "The role of religiosity on customer engagement, trust, and loyalty: An investigating on customers of Islamic banks in Indonesia". *Resmilitaris*, 13 no. 2, (2023): 1411-1426.
- Hasan, Z. *Ciri-Ciri Inovator: Satu Kajian Hubungkaitnya Dengan Inovasi dalam Organisasi*. Malaysia: Universites Teknologi MARA, 1998.
- Helmiati. "Muslim Religiosity in A Challenging Secular State of Singapore". *Qudus International Journal of Islamic Studies*, 9(2), (2021): 351-386. Scopus. <https://doi.org/10.21043/qijis.v9i2.8026>

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiayanti, M. "Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees". *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), (2019): 391–398. <http://dx.doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Hermawan H, Brahmanto E, & Hamzah F. *Pengantar Manajemen Hospitality*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2018
- Ho, C. S. F., & Mohd-Raff, N. E. N. "External and internal determinants of performances of Shariah and non-Shariah compliant firms". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12 no. 2, (2019): 236–253. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-08-2017-0202>
- Hogg, M. A., Adelman, J. R., & Blagg, R. D. "Religion in the Face of Uncertainty: An Uncertainty-Identity Theory Account of Religiousness". *Personality and Social Psychology Review*, 14 no. 1, (2010): 72–83. <https://doi.org/10.1177/1088868309349692>
- Holdcroft, B. B. "What is Religiosity". *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 10 no. 1, (2006). <https://doi.org/89-103.10.15365/joce.1001082013>
- Hoque, K. E., Bt Kenayathulla, H. B., D/O Subramaniam, M. V., & Islam, R. "Relationships Between Supervision and Teachers' Performance and Attitude in Secondary Schools in Malaysia". *SAGE Open*, 10 no. 2, (2020): 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244020925501>
- Hula, I. R. N., Djafar, F., Damopolii, M., Mariana, A., & Rohman, A. "The Effect of Inter-Religious Tolerance Development on Students in Gorontalo City". *Al-Ulum*, 21 no. 2, (2021): 302-325. <https://doi.org/10.30603/au.v21i2.2380>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. "Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan

Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru". *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2 no. 1, (2020): 311-326.

Ife, J., & Tesoriero, F. *Community development: Alternatif Pengembangan masyarakat di Era Globalisasi* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Imaduddin, I., Askafi, E., & Arisyahidin, A. "Religiositas sebagai Determinan Organizational Citizenship Behaviour". *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 4 no. 2, (2020): 150–156.
<https://doi.org/doi.org/10.33795/jraam.v4i2.002>

Intarti, W. S. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Nasional". *Media Pustakawan*, 18 no. 1, (2011):
<https://doi.org/10.37014/medpus.v18i1.805>

Jalaluddin. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Jamaludin. "Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin". *JUPITER*, 14 no. 1, (2015). diakses 10 Agustus 2022.
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/jupiter/article/view/28>

Jamil, S. "Musik dalam Pandangan Islam". *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan Dan Pendidikan Musik*, 4 no. 1, (2022): 26-36.
<https://doi.org/10.24036/musikolastika.v4i1.82>

Jannah, U. R., & Siswanto, S. "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 no. 02, (2022): 93–98.

Jaya, N. *Konsep Sedekah Prespektif Yusuf Mansur Dalam Buku The Miracle of Giving*. Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung. (2017).

- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. *The Influence of Integrity on Employee Performance in Koto Tengah Subdistrict, Padang*. 125, (2019): 130–137.
- Jumani, Z. A., & Sukhabot, S. "Identifying the important attitude of Islamic brands and its effect on buying behavioural intentions among Malaysian Muslims: A quantitative study using smart-PLS." *Journal of Islamic Marketing*, 12(2), (2021): 408–426. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2019-0196>
- Karim, A. A. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kahneman, D. *Thinking, Fast and Slow*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019. 652
- Kasman, P. S. P. "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 no. 6, (2021): 714–728. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.612>
- Katz, W. A. *Introduction to Reference Work volume I: Basic Information Sources* (6th ed.). Mc. Graw-Hill, 1992.
- Kaur, J., Bhardwaj, N., Fernandes, R., Vidya, V., & Farooqui, N. A. "A meta-analytical study on the role of religiosity on purchase intention in the theory of planned behavior". *Journal of Islamic Marketing*. 2 no. 2. (2022) <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2021-0304>
- Khaerurrohim, & Suhiroh, I. *Konsep Kebahagiaan dalam Al-Qur'an Perspektif Tafsir Jalalain*. A-Empat. 2021.
- Kementrian Agama RI. *Syamil Al-Quran: Miracle The Reference*. Jakarta: Sygma Publishing, 2012.
- Kim, Y. "Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover

- intention. *The Arts in Psychotherapy*, 51, (2016): 17–23.
<https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.08.001>
- King, J. E., & Williamson, I. O. "Workplace Religious Expression, Religiosity and Job Satisfaction: Clarifying a Relationship". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2 no. 2, (2005): 173–198.
<https://doi.org/10.1080/14766080509518579>
- King, M. B., & Hunt, R. A. "Measuring the religious variable: National replication". *Journal for the Scientific Study of Religion*, (1975): 13–22.
- Koenig, H. G., Al Zaben, F., Khalifa, D. A., & Al Shohaib, S. "Measures of Religiosity". In *Measures of Personality and Social Psychological Constructs*. Elsevier. (2015): 530-561.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00019-X>
- Komala, L. *Ilmu Komikasi: Perspektif, Proses dan Konteks*. Bandung: Widya Padjajaran, 2009.
- Kont, K., & Jantson, S. "Library employees' attitudes towards the measurement and appraisal of their work performance: Study in Estonian university libraries". *Library Management*, 34 no. 6, (2013): 521–537. <https://doi.org/10.1108/LM-08-2012-0051>
- Kuntowijoyo. *Paradigma Islam: Interpretasi Untuk Aksi*. Bandung: Mizan, 1994.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. "The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Business Ethics*, 95 no. 2, (2010): 319–337.
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0362-z>
- Landmann, A. "The Study of Religion – Thoughts on Approaches". *Journal of Religious Culture*, 177, (2013): 1–12.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. "Examination of the Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment,

- and Voice and Antisocial Behaviors". *Journal of Business Ethics*, 148 no. 1, (2018): 99–115. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3002-9>
- Larabeng, L. "Analisis Kinerja Pustakawan dalam Melayani Pengguna Jasa Perpustakaan Pusat Universitas Tadulako". *Academica: Majalah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5 no. 2, (2013). 1093–1100.
- Lasa. HS. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta: Gama Media, 2005.
- Latief, M. S. *Perkembangan Pemikiran di Minangkabau*. Panji Masyarakat. 1989.
- Laugu, N., & Zulaikha, S. R. "The religious role of library Amongst Syuhada mosque library users in Kota Baru Yogyakarta". *Al Maktabah*, 14 no. 1, (2015): 73-80. <https://doi.org/10.15408/almaktabah.v14i1.2253>
- Lenski, G. "Review of The Religious Factor; Religion in American Life [Review of *Review of The Religious Factor; Religion in American Life*, by G. Davis, Arthur K, J. W. Smith, & A. L. Jamison]". *Science & Society*, 27 no. 3, (1963): 354–357.
- Luthfiyah, F." Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Layanan Perpustakaan". *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 no. 2, (2015): 189–202. <https://doi.org/10.19109/elidare.v1i2.676>
- Mahmood, D. R., & Zahari, D. A. S. M. "Religious Value Practices and Micro Enterprises' Performance in Microcredit Program". *Hamdard Islamicus*, 44 no. 2, (2021): 37-63.
- Małgorzata, T., & Maria, M. "Religious feelings in pre-school children in their own and their mothers' perception". *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 21 no. 1–2, (2015): 15–33.
- Mangkunegara, A. P. *Perilaku dan Budaya Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Rosda Karya, 2005.

- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Madura: Rosdakarya, 2004.
- Mangkuprawira, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003..
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Empat Saudara Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9 no. 4, (2021): 773-781. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36595>
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. "Relationship Between Innovation and Performance: Impact of Competitive Intensity and Organizational Slack". *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), (2019): 95–107. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190203>
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. "Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7 no. 2, (2021): 669-678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Maslow, A. H. *Motivation adn Personality*. New York: Harper and Row, 2010.
- Masyhur, M. *Fiqih Dakwah Jilid II*. Jakarta: Al Itishom Cahaya Umat, 2005.
- Mathew, G. C., Prashar, S., & Ramanathan, H. N. "Role of spirituality and religiosity on employee commitment and performance". *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 16 no. 3. (2018): 302. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2018.090913>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Maulana, H., & Fahrullah, A. "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan". *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3 no. 3. (2020): 90-99. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3>.
- Mbonuong, R. "Implementasi Kode Etik Pustakawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pelayanan Pustakawan di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Provinsi Sulawesi Utara". *Acta Diurna Komunikasi*, 2 no. 4, (2013).
- McCulliss, D., & Chamberlain, D. "Bibliotherapy for youth and adolescents—School-based application and research". *Journal of Poetry Therapy*, 26 no. 1, (2013): 13–40. <https://doi.org/10.1080/08893675.2013.764052>
- Muafi, M. "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier)". *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), (2013).
- Muhyani. "Pengaruh Pengasuhan Orang Tua dan Peran Guru di Sekolah Menurut Persepsi Murid Terhadap Kesadaran Religius dan Kesehatan Mental (Jakarta)". Kementrian Agama RI, (2012). diakses 11 Oktober 2022 [//library.unissula.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D35029](http://library.unissula.ac.id%2Fopac%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D35029).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1 no. 1, (2018): 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2 no. 1, (2019): 70-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Mukhtar, M. bin. "Kepedulian Sosial Dalam Perspektif Hadis". *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam*, 23 no. 1, (2021): 82-93. <https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19170>

- Mulyadi, seto., Basuki AM. Heru & Prabowo Hendro. *Metode Penelitian Kualitatif dan Mixed Method: Perspektif yang Terbaru untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Kemanusiaan, dan Budaya* (Depok: Rajawali Pers, (2019).
- Munawaroh. *Masyarakat Qur'ani*. Jakarta: Guepedia, 2020.
- Mursi, A. H. *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 2019.
- Muslim, E., & Firania, F. "Designing The Human Resource Scorecard As A Performance Measurement of Human Resource". *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15 no. 1, (2016): 1–10. <https://doi.org/DOI>:
<https://dx.doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.1>
- Naim, N. *Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan Dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*. Yogyakarta: Arruz Media, 2012.
- Najiyah, F. "Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Cabang Surabaya". *OECONOMICUS Journal of Economics*, 2 no. 1, (2017): 26–44.
- Nasution. H. *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*. Jakarta: UI-Press, 2013.
- Nita, N. K. N., & Supadmi, N. L. "Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Asimetri Informasi dan Kapabilitas Pada Kecurangan Akuntansi". *E-Jurnal Akuntansi*, 28 no. 3, (2019): 1819–1837. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i03.p12>
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. "The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance". *Solid State Technology*, 63 no. 6, (2021): 2953–2967.

- Noor, NM "Srikandi Lintas Iman: Religiosity in diversity." *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 30, (2020): 181–192. Scopus. https://doi.org/10.1163/9789004416987_011
- Nugroho, D. A. "Pentingnya Spritual Skill Bagi Pustakawan Dalam Pelayanan Perpustakaan". Prosiding Soft Skill; Spritual Skill Pustakawan Dalam Layanan Prima Perpustakaan. (2016).
- Nur, C. M. "Peran keyakinan religius dalam mewujudkan nilai-nilai akhlak di kalangan masyarakat Aceh". *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 5 no. 1, (2015): 1–16. <https://doi.org/10.22373/jm.v5i1.296>
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate: LepKhair, 2010.
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. "Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang)". *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16 no. 2, (2021). 394-401. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1882>
- Oktaviani, H. R., Saifudin, S., & Puspita, R. E. "Kualitas Layanan Sebagai Strategi Peningkatan Kepuasan Pengunjung Perpustakaan". *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science*, 3 no. 2, (2019): 159-174. <https://doi.org/10.18326/pustabiblia.v3i2.159-174>
- Oskooi, M. H., & Ebrahimpour, H. "Predictive behavioral performance: Is the religious dimension can be predicted behavioral performance organizations? (Case study: Insurance staff Iran of Ardabil Province)". *International Business Management*, 10 no. 8. (2016): 1503–1506. Scopus. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.1503.1506>
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. "Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance". *Employee Relations*, 35 no. 4, (2013): 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>

- Parlindungan, R., & Brilianty, A. R. "Gambaran Religiusitas Pada Gay". *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 5 no. 1. (2017): 92-102.
- Patilima, H. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Pawar, B. S. "Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates: An Empirical Examination of the Effects of a Leader's Individual Spirituality and Organizational Spirituality". *Journal of Business Ethics*, 122 no. 3, (2014): 439–452. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1772-5>
- Perpusnas RI. *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional RI Nomor 26 Tahun 2017*. Perpustakaan Nasional RI, 2017.
- Perpustakaan Nasional RI. *SKKNI Bidang Perpustakaan Sebagai Dasar Penyusunan Program Pelatihan Pustakawan*. Perpustakaan Nasional RI. 2021.
- Peters, A., Schmid, M. N., Parneix, P., Lebowitz, D., de Kraker, M., Sausser, J., Zingg, W., & Pittet, D. "Impact of environmental hygiene interventions on healthcare-associated infections and patient colonization: A systematic review." *Antimicrobial Resistance & Infection Control*, 11(1), (2022): 38. <https://doi.org/10.1186/s13756-022-01075-1>
- Poerwadarminta, W. *Kamus Umam Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Poorjebelli, R., Babaei, M., & Allahyari, M." A study on religious values". *Management Science Letters*, 4 no. 8, (2014). 1605–1610. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.7.028>
- Priyono & Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Priyoto. *Komunikasi & Sikap Empati Dalam Keperawatan*. Jakarta: Graha Ilmu, 2018. 192
- Purwanto, Y. *Psikologi kepribadian (integrasi nafsiyah dan 'aqliyah perspektif psikologi islam)*. Bandung: Refika Aditama, 2008.

- Meri, Susanti. R. "Transformasi Pustakawan dan Perpustakaan di Era Digital". *Al Maktabah: Jurnal Kajian Ilmu dan Perpustakaan*, 3 no. 1, (2018): 1-6. <https://doi.org/10.29300/mkt.v3i1.1222>
- Qalyubi, S. dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Fayaz Khan, M., & Qurashi, F. "Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment". *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6 no. 3, (2016): 188–196.
- Rakhmat, J. *Psikologi Agama*. Bandung: Mizan, 2004.
- Rahmat, W., & Maryelliwati, M. *Minangkabau (Adat, Bahasa, Sastra dan Bentuk Penerapan)*. Padang Panjang: STKIP PGRI Press, 2019.
- Ramadhan, R. I., & Eryandra, A. "The Effect of Religiosity on Employees Performance". Jakarta : Atlantis Press, 2022. 1797–1801.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Surabaya: Kalam Mulia, 2013.
- Rambat, L. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Rani, F., Lambey, L., & Pinatik, S. "Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado". *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13 no. 03, (2018): 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>
- Rasjid, S. *Fiqh Islam*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004.
- Rif'an, A. R. *Generasi Empati*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019. 232
- Riniwati. *Manejemen Sumber daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press, 2016.

- Rizky, T. D., Huda, N., Muslikh, M., & Rini, N. "Analysis (LibQual) on Loyalty and Library Satisfaction; A Case Study in YARSI University Library Service Center". *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16 no. 2, (2020): 182-195. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.963.2020>
- Robinson-Edwards, S., & Pinkney, C. "Black men, religiosity and desistance: Exploring Islam, desistance and identity." *Safer Communities*, 17(1), (2017): 47-67. <https://doi.org/10.1108/SC-04-2017-0013>
- Rohim, S. *Teori komunikasi: Perpektif, ragam dan aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Rolvjord, R., & Stige, B. "Concepts of context in music therapy". *Nordic Journal of Music Therapy*, 24 no. 1, (2015): 44-66. <https://doi.org/10.1080/08098131.2013.861502>
- Rosta, G. "Charles Y. Glock und Rodney Stark: Religion and Society in Tension (1965). In C. Gärtner & G. Pickel (Eds.)". *Schlüsselwerke der Religionssoziologie. Springer Fachmedien*. Wiesbaden. (2019): 221-229. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15250-5_26
- Rosyid, N. *Pendidikan Karakter Wacana dan Kepengaturan*. Yogyakarta: Mitra Media, 2003.
- Rosyidi, H. "Religiusitas dan kebermaknaan hidup menjelang masa pensiun". *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 5 no. 1, (2015). 62-92.
- Rotmianto, M. "Konsep Hard Skill, Soft Skill Dan Spiritual Skill Pustakawan Menghadapi Era Library 3.0". *Pustakaloka*, 7(1), (2016) Article 1. <https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v7i1.186>
- Ruppel, H. J. "Religiosity and Premarital Sexual Permissiveness: A Methodological Note." *Sociological Analysis*, 30(3), (1969): 176-188. <https://doi.org/10.2307/3710271>

- Rusdi. "Analisis Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil di Bandar Lampung." *Jurnal Bisnis Dan Management*, 10(2), (2014): 165–179.
- Rusdin, R. "Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pemustaka di UPT Perpustakaan Universitas Tadulako". *Katalogis*, 5 no. 11, (2018): 79-92.
- Rusman, H. A. *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Jakarta: Pena Persada, 2021.
- Sahlan, A. *Religiusitas Perguruan Tinggi: Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2012.
- Sanseverino, D., Caputo, A., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. "Don't Stop the Music, Please: The Relationship between Music Use at Work, Satisfaction, and Performance". *Behavioral Sciences*, 13 no. 1, (2023): 15. <https://doi.org/10.3390/bs13010015>
- Sari, D. P. "Analisis Pengembangan Karir Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Cab. Medan Putri Hijau". *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1 no. 01, (2019): 2363-2374.
- Saroglou, V. *Religion, Personality, and Social Behavior*. Psychology Press, 2013.
- Schultz, D. S., Sydney Ellen. *Psychology and Work Today: Pearson New International Edition CourseSmart eTextbook* (10th ed.). New York: Routledge, (2015).
- Seligman, M. *Authentic Happiness Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. Bandung: Mizan, 2005.
- Setiawan, F., & Malik, M. "Religiusitas dan Perceived Value terhadap Kepuasan Wisatawan Berkunjung pada Wisata Halal di Sumatera Barat." *Jurnal Ekobistek*, 11, (2022): 245–250. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i13.369>

- Setiawati, R., & Parmin, P. "Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombong Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1 no. 1, (2019): 157-167. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S., Nasreen, S., & Khanam, F. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*", 6 no. 23, (2014): 159–166.
- Shihab, M. Q. *Membumikan" Al-Quran: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Mizan Pustaka, 2007.
- Shortridge, J. R. "Patterns of Religion in the United States". *Geographical Review*, 66 no. 4, (1976). 420–434. <https://doi.org/10.2307/213652>
- Shrigley, R. L., Koballa Jr., T. R., & Simpson, R. D. Defining attitude for science educators. *Journal of Research in Science Teaching*, 25(8), (1988): 659–678. <https://doi.org/10.1002/tea.3660250805>
- Sinambela, L. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed). Bandung: Bumi Aksara, 2019.
- Siregar, A. R. *Tasawuf dari sufisme klasik ke neo-sufisme*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002.
- Sitasari, Novendawati Wahyu, Margaret, M, S., & Lisdayanti, Annisa. "Religiosity and Celebrity Worship Relationship: A Study of 2PM Boyband Fans Communities". *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 no 01, (2020): 1475–7192.
- Sitepu, J. M., & Fanreza, R. "Relationship Between Organizational Culture to Lecturer Performance Professionalism In Islamic Religion Faculty University Of Muhammadiyah Sumatera Utara". *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1 no. 1, (2019).

- Siwar, C., & Hossain, T. "An analysis of Islamic CSR concept and the opinions of Malaysian managers. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 20 no. 3, (2009): 290–298.
<https://doi.org/10.1108/14777830910950685>
- Smart, C.-A. "Developing Hybrid Models for Library Customer Service Standards". *Journal of Creative Library Practice*. (2013).
- Smith, C. "Theorizing Religious Effects Among American Adolescents". *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42 no. 1, (2003): 17–30. <https://doi.org/10.1111/1468-5906.t01-1-00158>
- Sobirin, A. "Manajemen Kinerja". Vol. 1, Issue 658.31, (2014): 1–67). Universitas Terbuka. <http://repository.ut.ac.id/3839/>
- Soebahar, Moh., Ghoni, A., & Muhajarah, K." Living Hadith: The Congregational Prayers at the Great Mosque of Central Java (MAJT), Indonesia". *Proceedings of the First International Conference on Islamic History and Civilization, ICON-ISHIC 2020, 14 October, Semarang, Indonesia*. Proceedings of the First International Conference on Islamic History and Civilization, ICON-ISHIC 2020, 14 October, Semarang, Indonesia, Semarang, Indonesia. (2021).
<https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303843>
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. "Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), (2019):
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22478>
- Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prendhalindo, 1996.
- Sterkens, C. "In How Far Is Violence in Indonesia Religious Reflections From The Persepective of Social Identity". *Gema Teologi*, 30 no. 2, (2006): 78-99

- Sugiarto, E. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. "Workplace Deviance and Spirituality in Muslim Organizations." *Asian Social Science Journal*, 9(10), (2013): 237–246.
- Sulaiman, S., & Suprpto, S. "Model evaluasi kinerja pustakawan sebagai dasar pengembangan profesionalisme pustakawan di PTKIN". *IJAL (Indonesian Journal of Academic Librarianship)*, 2 no. 2, (2019): 51–64.
- Sumantri, A. *Kesehatan Lingkungan & Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Sungadi, S. "Kematangan karir pustakawan perguruan tinggi di DIY." *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, (2017): 19–44.
- Supriyanto, A., & Wahyudi, A. "Skala karakter toleransi: Konsep dan operasional aspek kedamaian, menghargai perbedaan dan kesadaran individu". *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), (2017): Article 2. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v7i2.1710>
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana persada Media Grup, 2014.
- Syahrul. *Sosiologi Islam*. Jakarta: IAIN Press, 2013.
- Syofrianisda. "Konsep Sabar Dalam Al-Qur'an dan Implementasinya Dalam Mewujudkan Kesehatan Mental". *Hikmah Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), (2017): 137–155.
- Taghipourian, M., & Isfahani, R. "Religious individuals: Appearance of citizenship behaviors in organizations". *Tendenzen*, 25, (2016): 553–567.
- Tandhia, M. "Peningkatan Reliabilitas, Daya Tanggap dan Jaminan Pada Kualitas Layanan Starindo Healthy Group". *Jurnal*

Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis, 1(1), Article 1. (2016). <https://doi.org/10.37715/jp.v1i1.94>

- Taryaman, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM Yang Dilengkapi Dengan Hasil Penelitian Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Tasmara, T. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Tella, A., & Ibinaiye, O. A. "Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries". *International Information & Library Review*, 52(1), (2020): 32–49. <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>
- Thantowi, A. Hakekat Relegiusitas. *Widyaiswara Madya Balai Diklat Keagamaan Palembang*, (2018): 1–5.
- Thohir, M. *Menjadi Manusia Pilihan dengan Jiwa Besar: 10 Langkah Menyehatkan Jiwa*. Jakarta: Lentera hati, 2009.
- Tiruneh, G. G., & Fayek, A. R. "Competency and performance measures for organizations in the construction industry". *Canadian Journal of Civil Engineering*, 48(6), (2021): 716–728. <https://doi.org/10.1139/cjce-2019-0769>
- Tjiptono, F., & Diana, A. *Total Quality Management Edisi Revisi* (5th ed.). Jakarta: Andi, 2003.
- Tolle, E. *The Power of Now: Pedomannya Menuju Pencerahan Spiritual*. Jakarta: Buana Ilmu Populer, 2021. 298
- Trivedi, D., Bhatt, A., Trivedi, M., & Patel, P. V. "Assessment of e-service quality performance of university libraries". *Digital Library Perspectives*, 37(4), (2021): 384–400. <https://doi.org/10.1108/DLP-07-2020-0072>
- Tualeka, H. *Akhlah Tasawuf*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2012.

- Utomo, L. A., & Suwarno, W. "Analisis Sikap Pustakawan Referensi Dalam Melayani Mahasiswa Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Semarang" *Journal: eArticle*, Universitas Diponegoro]. In *Jurnal Ilmu Perpustakaan* Vol. 1, Issue 1, (2012): 1–6). <https://www.neliti.com/id/publications/101258/>
- Utsmani, R. *Mushaf Terjemah Perkata Latin dan kode Tajwid Latin*. Maktabah Al-Fatih, 2015.
- Veenhoven, R. "Freedom and happiness: A comparative study in 44 nations in the early 1990s". *Culture and Subjective Well-Being*, (2000): 257–288.
- Vignieri, V. "Performance Management in the Public Sector. In A. Farazmand (Ed.)", *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. (2018): 1–8. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3480-1
- Vukomanović, M., Radujković, M., & Nahod, M. M. "Leading, lagging and perceptive performance measures in the construction industry". *Organization, Technology & Management in Construction : An International Journal*, 2(1), (2010): 103–111.
- Wahid, R. A. *Studi Ilmu Hadist*. Jakarta: Perdana Mulya Sarana, 2011.
- Wahyuni, S. W. S. "Peran Pustakawan Sebagai Agent of Change Dalam Memberikan Layanan Kepada Pemustaka". *LIBRIA*, 10(2), (2019). Article 2. <https://doi.org/10.22373/4062>
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Baturbutar, M., & Koto, I. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed., p. 124). Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Weber, Edmund. " Journal of Religious Culture". *Goethe-University Frankfurt Am Main*, 177, (2013): 1–12.
- Webley, S. *Religious Practices in the Workplace*. London: Institute of Business Ethics, 2011.

- Wening, N., & Choerudin, A. "The influence of religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and personal performance. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), (2015): 181–191.
- Widodo, S. *Mindset Islami: Seni Menikmati Hidup Penuh Kebahagiaan*. Jakarta: Gramedia, 2010.
- Widyawati, S. R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Noah, 2018.
- Wijonarko, W. "How To Improve Librarians Professionalism In Era Of Society 5.0?" *Indonesian Journal of Librarianship*, (2020): 54–65. <https://doi.org/10.33701/ijolib.v1i1.1050>
- Winardi. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Winarto, M. "Motivasi dan Pengembangan Diri". *Journal of Poetry Therapy*, 4. (2018). https://www.academia.edu/12499148/Motivasi_dan_Pengembangan_Diri
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. "Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), (2019): 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yosianto, H. F. "Studi Kognitif Behavior Therapy pada Bipolar Disorder." *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2), (2013): 1–14.
- Yusuf, M. *Metode Penelitian Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Yusuf, S., & Khan, Dr. Kr. S. "Work Life Balance in Relation to Well-Being of Religious and Non-Religious Employees".

International Journal of Indian Psychology, 2(3), (2015): 2348–2398. <https://doi.org/10.25215/0203.051>

Zahrah, N., Binti Abdul Hamid, S. N., Binti Abdul Rani, S. H., & Binti Mustafa Kamil, B. A. 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*, (2016): 710–716. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.100>

Zainudin. *Aqidah, Akhlak, Dilema Antara Tantangan dan Harapan*. Tulung Agung: IAIN Tulung Agung, 2014.

Zollmann, C. “Powers of American Religious Corporations”. *Michigan Law Review*, 13(8), (1915): 646–666. <https://doi.org/10.2307/1275756>

