

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KEMATANGAN KARIER PUSTAKAWAN

Sungadi

Pustakawan Universitas Islam Indonesia

email: sungadi@uui.ac.id

Abstrak

Adanya pemahaman keagamaan (religiusitas) yang cukup dan kompetensi memadai bagi pustakawan dimungkinkan memiliki peran penting terhadap pengembangan dan pembinaan karir pustakawan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh religiusitas dan kompetensi terhadap kematangan karir pustakawan. Riset dilakukan pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan mengambil seluruh populasi (78 orang) pustakawan sebagai responden penelitian. Metode penelitian bersifat kuantitatif, pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden dan data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada di PTKI DIY. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil riset menunjukkan bahwa persepsi Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di DIY terhadap variabel religiusitas (X_1) pada posisi sangat tinggi/sangat baik, variabel kompetensi (X_2) pada kondisi sangat tinggi/sangat baik dan kematangan karir (Y) oleh responden dipersepsikan dalam kategori tinggi/baik. Hasil analisis regresi berganda membuktikan bahwa pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di DIY menunjukkan hasil, secara parsial religiusitas (X_1) berpengaruh positif terhadap kematangan karir (Y) terdapat nilai pengaruh sebesar 0,292 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$, artinya menerima hipotesis, kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Y) terdapat nilai pengaruh sebesar 0,745 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis diterima. Hasil analisis simultan, menunjukkan bahwa Religiusitas (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kematangan Karir (Y), didapat angka F statistika senilai 46,765 dengan tingkat substansial $0,000 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis. Kesimpulan: secara teoritik religiusitas dan kompetensi secara individu maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kematangan karir Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI). Sementara secara aplikatif faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir Pustakawan PTKI di DIY terdiri dari faktor: aqidah yang kuat, skill dan interest yang tinggi, dan terdapat akses karir berkelanjutan.

Kata kunci:

religiusitas;
 kompetensi;
 kematangan karir;
 pustakawan

A. PENDAHULUAN

Pustakawan memiliki peran penting dalam kegiatan proses belajar mengajar di suatu pendidikan tinggi. Sesuai dengan fungsinya Perpustakaan Perguruan Tinggi bertugas untuk membantu atas terselenggaranya Catur Dharma Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam yang meliputi pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan dakwah islamiyah. Masyarakat dapat belajar seumur hidup melalui perpustakaan. Untuk mewujudkan

perpustakaan sebagai sumber belajar informasi yang dimiliki harus dapat memenuhi kebutuhan pemustaka. Kepemilikan informasi tersebut akan sangat tergantung pada kiprah pustakawannya. Kiprah pustakawan dalam mengembangkan karir sebagai pejabat fungsional sangat terbuka lebar. Hal ini terbukti adanya kesempatan bagi pustakawan untuk dapat membina karirnya dengan mencapai kenaikan jabatan dalam kurun waktu satu (1) tahun dan kenaikan pangkat pada kurun waktu setiap dua

(2) tahun selama syarat-syaratnya terpenuhi. Salah satu syarat tersebut adalah terpenuhinya angka kredit kumulatif yang ditentukan.

Secara empiris dalam penelitian awal yang dilakukan oleh penulis pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2016 dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi dokumen, ditemukan hasil bahwa problematika yang dihadapi Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) Daerah Istimewa Yogyakarta adalah: (1) tidak adanya persiapan sebelum menentukan pilihan menjadi pustakawan; (2) sebanyak 90,63% pustakawan diangkat pertama kali melalui *inpassing*, sehingga dalam perjalanannya banyak mengalami kendala; (3) terdapat 44,03% Pustakawan Perguruan Tinggi DIY lebih dari 4 tahun tidak mengajukan DUPAK, dan 13,84% diberhentikan sementara dari Jabatan Fungsional Pustakawan, karena tidak mampu mengumpulkan Angka Kredit yang diperlukan; (4) masih adanya pustakawan yang berpendidikan SLTA dan non ilmu perpustakaan sebesar 29,56%. Temuan lain adalah, pada saat dilakukan penelitian pada Database Kepustakawanan Indonesia sampai saat ini pustakawan Perguruan Tinggi DIY belum ada yang mencapai jabatan sebagai Pustakawan Utama.

Dari hasil penelitian awal di atas menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh Pustakawan Perguruan Tinggi DIY saat ini adalah sebanyak 90,63% diangkat pertama kali melalui *inpassing*. Hal ini berdampak pada pustakawan yang mengalami masa krisis dan kritis jabatan sebesar 57,87% (terdiri dari 44,03% tidak mengajukan DUPAK dan 13,84% diberhentikan sementara dari jabatan fungsional pustakawan).

Dari identifikasi masalah tersebut, terbukti bahwa adanya *inpassing* dan pendidikan non ilmu perpustakaan menjadi permasalahan utama bagi pejabat fungsional pustakawan. Artinya pustakawan yang diangkat pertama kali melalui *inpassing* dan berijazah non ilmu perpustakaan kurang memiliki kompetensi dalam menjalankan

profesi sebagai pustakawan. Hal ini tidak sesuai dengan amanat yang diatur pada UU No 43 2007 tentang Perpustakaan yang menyatakan bahwa pustakawan adalah pejabat fungsional yang mempunyai kompetensi di bidang ilmu perpustakaan yang didapat lewat pembelajaran formal dan/atau diklat perpusdokino yang melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan kepastakawanan.

Atas dasar temuan di atas menunjukkan bahwa kompetensi bidang ilmu perpustakaan bagi pustakawan sangat diperlukan agar pustakawan mampu menapaki karir dengan baik dan lancar. Karena rata-rata mereka *inpassing*, maka karirnya mengalami kendala.

Hasil telaah dari berbagai referensi dan informasi dari para pakar di bidang kepastakawanan belum ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir pustakawan. Kajian tentang variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas kerja, kepuasan kerja telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu antara lain: Mandayun (2015), Fitriyaningsih (2012); Sungadi (2015); Saputri (2016); Faradisty (2015); Kusnowo (2015); Sarah M.K.N. Mwanje (2010); Rahayuningsih dan Suparmo (2015); dan Anis Masruri (2016).

Berdasarkan asumsi dan uraian di atas dan terkait dengan penelitian berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Kompetensi terhadap Kematangan Karir Pustakawan: Studi Kasus pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta", penulis akan membahas permasalahan-permasalahan berikut ini:

1. Bagaimana persepsi responden terhadap religiusitas (X_1), kompetensi (X_2) dan kematangan karir (Y) pustakawan pada Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah religiusitas (X_1) dan kompetensi (X_2) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir (Y)?

3. Apakah variabel religiusitas (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kematangan karir (Y)?

Berlandaskan dari masalah yang telah dibuat sebelumnya, penelitian ini menganalisis untuk mengetahui dan membuktikan:

1. Kondisi religiusitas (X_1) pustakawan pada Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Kondisi kompetensi (X_2) pustakawan pada Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Kondisi tingkat kematangan karir (Y) pustakawan pada Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Pengaruh religiusitas (X_1) secara individu terhadap kematangan karir (Y).
5. Pengaruh kompetensi (X_2) secara individu terhadap kematangan karir (Y).
6. Pengaruh variabel religiusitas (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap kematangan karir (Y).

Ada empat manfaat teoritis dalam studi ini. Pertama, memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan terutama ilmu perpustakaan berupa pola pengembangan profesi untuk mencapai kematangan karir. Terciptanya pola pengembangan profesi dalam upaya meraih kematangan karir pustakawan memudahkan para ahli dalam memahami proses dinamika kematangan karir pustakawan. Kedua, memberikan kontribusi terhadap disiplin psikologi perpustakaan dan manajemen sumber daya manusia. Psikologi Perpustakaan adalah kajian yang mempelajari perilaku individu dalam konteks interaksi pustakawan dengan pemustaka, interaksi antar pustakawan, pustakawan dengan materi perpustakaan, dan pemustaka dengan koleksi perpustakaan. Pengembangan profesi dalam meraih kematangan

karir pustakawan adalah satu tema menarik yang perlu diteliti, mengingat masih terbatasnya kajian di bidang ini. Ketiga, ikut mengembangkan kajian Psikologi Islam. Hal ini karena penelitian ini berkaitan dengan variabel religiusitas dan kepemimpinan profetik, sebuah topik yang sangat menarik perhatian para pengkaji Psikologi Islam. Wacana Psikologi Islam adalah bidang kajian yang berkembang secara signifikan di Indonesia dan beberapa negara Islam dan Barat yang berupaya mengkaji proses dinamis pengaruh religiusitas dan kepemimpinan profetik terhadap perilaku individu. Tema religiusitas, kepemimpinan profetik, kompetensi, dan kematangan karir adalah empat tema penting dalam konteks Psikologi Islam. Keempat, hasil studi ini harapannya dapat melengkapi dan memperkaya kajian pada ranah kematangan karir pustakawan dalam upaya menguji dan mengkaji teori terdahulu, atau bilamana mungkin dapat menemukan teori baru melalui penelitian bertajuk "Pengaruh Religiusitas dan Kompetensi terhadap Kematangan Karir Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Daerah Istimewa Yogyakarta".

Sementara secara praktis, ada empat manfaat dalam studi ini. Pertama, hasil riset ini diharapkan dapat memperkaya wawasan penulis terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir Pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kedua, dengan penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Perpustakaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, seberapa besar tingkat terukurnya kematangan karir pejabat fungsional pustakawan pada lembaga tersebut. Ketiga, bagi prodi Ilmu Perpustakaan dapat dipakai sebagai rujukan dalam membuat kurikulum pendidikan yang selaras terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Keempat, diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti topik yang sama.

B. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mengenai religiusitas, kompetensi dan kematangan karir Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk di dalamnya karir pustakawan antara lain:

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Lokasi	Hasil
1	Mandayun	2015	Universitas Muhammadiyah Surakarta	religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian dapat dilihat dari angka p value lebih kecil dari tingkat signifikansi = 5% atau (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan.
2	Fitriyaningsih	2012	Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Yogyakarta	Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Yogyakarta. Namun, secara parsial dari kelima dimensi religiusitas yaitu keyakinan, praktik agama, pengamalan, pengetahuan dan pengalaman hanya satu dimensi saja yang memiliki pengaruh signifikan, yaitu dimensi pengalaman.
3	Sungadi	2016	Universitas Islam Indonesia	Tingkat pengaruh antara kepercayaan terhadap pengembangan profesi pustakawan UUI adalah sebesar 30% (0,300). Artinya pengaruh pengembangan karir pustakawan dari kepercayaan diri hanya sebesar 30% saja, sementara masih ada faktor diluar kepercayaan diri sebesar 70% yang variabelnya tidak sertakan pada penelitian ini.
4	Saputri	2016	Rumah Sakit "JIH" Yogyakarta	Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis Regresi Linier penelitian Saputri ini membuktikan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit "JIH" (angka probabilitas t-hitung (0,000) < (0,05).
5	Faradisty	2015	BPKP Perwakilan Riau	Kompetensi memiliki pengaruh positif kinerja auditor internal pemerintah, sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang auditor internal pemerintah maka akan semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien variabel sebesar 0,186. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 dengan p value 0.004. Hasil ini didukung oleh perhitungan nilai t hitung 3.032 > t tabel 2.024.
6	Kusnowo	2015	Ros In Hotel Yogyakarta	kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompetensi. Kompetensi karyawan dengan indikator: karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan dan motivasi akan berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari lima indikator ini dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di suatu lembaga/perusahaan. Pada studi ini terbukti secara signifikan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kompetensi menjadi sesuatu yang penting dalam menentukan kemajuan lembaga/perusahaan. Variabel kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.003 < 0.025.
7	Sarah M.K.N. Mwanje	2010	Bank Of Uganda	Keterampilan dan prestasi setelah pelatihan diakui oleh Bank of Uganda, di tingkat staf tidak mendapatkan manfaat dari kemajuan karir setelah pelatihan. Hal itu diungkapkan, melalui penelitian ini, bahwa struktur organisasi tidak fleksibel, miskin kebijakan pada promosi, pilih kasih pelatihan yang relevan, dan kurangnya tanggung jawab atas kemajuan karir setelah pelatihan.
8	Rahayuningsih dan Suparmo	2015	Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTİK)	Jabatan fungsional pustakawan berpengaruh dalam pengembangan karir pustakawan di lingkungan perguruan tinggi anggota APTİK. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang diperkuat oleh jawaban informan, baik pustakawan yang tergolong tingkat ahli maupun tingkat terampil.
9	Anis Masruri	2016	Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Riset ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) ada 6 aspek kompetensi yang perlu dikembangkan sehingga memiliki pengetahuan dan skill yang memadai sehingga kompetensi pustakawan UIN Suka Yogyakarta dapat meningkat. Enam aspek tersebut meliputi: managerial competence, information management competency, educational competence, personality competence, social competence, and professional development competence; (2) PPB bagi librarians UIN Suka Yogyakarta diselenggarakan lewat pendidikan nonformal dalam bentuk workshop dengan merujuk pada prinsip pendidikan orang dewasa (andragogi). Materi yang diberikan mencakup: study of interests and information needs, selection of library materials, library material procurement, organization and information analysis, library management, information services, information literacy, information technology, personality development, and interpersonal skills.

Berdasarkan kajian pustaka di atas tampak bahwa yang agak mirip dengan kajian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Suparmo, akan tetapi ada perbedaan yang mendasar yaitu terletak pada variabel penelitian dan lokasi penelitian. Rahayuningsih mengetengahkan variabel bebas motivasi, modal manusia (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman), serta jabatan fungsional yang berlokasi di lingkungan PT Katolik. Sementara kajian ini mengetengahkan variabel bebas: religiusitas dan kompetensi, yang berlokasi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam DIY.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, Universitas 'Aisyiyah (UNISA) Yogyakarta dan Universitas Nahdlatul 'Ulama (UNU) Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan, antara bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Peneliti mengambil seluruh populasi sebanyak 82 orang menjadi responden penelitian, sehingga model penentuan sampel adalah dengan cara sensus (total sampling), akan tetapi dari angket yang kembali hanya 78 yang terisi dengan lengkap, sementara 4 angket kembali dengan isian tidak lengkap, dengan demikian hanya 78 responden yang dapat diolah datanya sebagai bahan kajian. Pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang diberikan secara langsung kepada responden berupa kuesioner tertutup, artinya setiap pertanyaan yang ada sudah tersedia jawaban yang harus dipilih oleh responden. Dalam hal ini responden diminta menjawab satu pertanyaan/pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang dirasakan/dialaminya. Angket tersebut berisi tentang butir-butir pernyataan dari variabel-variabel penelitian, yang terlampir dalam usulan penelitian ini. Selain menggunakan angket, pengumpulan

data, juga dilakukan dengan wawancara terstruktur melalui tanya jawab langsung dengan subyek penelitian (responden) dalam hal ini pustakawan UIN Sunan Kalijaga, UII Yogyakarta, UMY, UAD Yogyakarta, UNISA Yogyakarta, dan UNU Yogyakarta untuk konfirmasi, jika terdapat ketidaksesuaian dengan petunjuk pengisian, jawaban ganda, atau responden tidak menjawab pada suatu pernyataan yang diajukan. Wawancara juga dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir pustakawan sebagai upaya penemuan teori baru. Analisis data dilakukan dengan uji statistik deskriptif dan analisis Regresi Berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden diperlukan dalam rangka menggambarkan bahwa pada Perguruan Tinggi Islam di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki jumlah pustakawan laki-laki dan perempuan. Diharapkan dengan data ini, dapat dibaca bahwa Perguruan Tinggi Islam DIY memberikan peluang yang sama antara jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan untuk mendapatkan pekerjaan. Masalah gender sudah memperoleh perhatian dan kesamaan hak untuk berkarya.

Data karakteristik jenis kelamin responden penelitian sebagaimana dibaca pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
 Karakteristik Demografi Pustakawan PTKI di DIY
 Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah Pustakawan	
	(Orang)	(%)
Pria	40	51.28
Wanita	38	48.72
Jumlah	78	100

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Jenis pekerjaan pada perpustakaan perguruan tinggi memang diperlukan pelayanan yang ramah dan lembut, terampil, dan menyenangkan.

Mengingat pelayanan perpustakaan perguruan tinggi dilakukan sampai dengan malam hari, maka sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa dilarang pengusaha (lembaga) mempekerjakan wanita (perempuan) di malam hari. Oleh sebab itu jumlah tenaga perempuan lebih sedikit dibanding pustakawan laki-laki.

Umur Responden

Sesuai dengan model siklus karir seseorang dari Dessler (1998) yang menyatakan bahwa tahap pertumbuhan seseorang dimulai semenjak ia dilahirkan sampai dengan umur 14 tahun dimana pada fase ini dia mengelaborasi pengetahuan diri lewat pengenalan dan berinteraksi dengan pihak luar, misal melalui famili, kawan dan ustadz. Pada akhir tahap ini, seseorang mulai berpikir secara realistis tentang kedudukan-kedudukan alternatif. Kemudian pada usia antara 15 s.d dengan 24 tahun merupakan tahap penjelajahan yaitu dimana seseorang mulai secara sungguh-sungguh menjelajahi berbagai alternatif kedudukan. Di awal tahap ini ia mulai mengembangkan suatu pemahaman yang realistis tentang kemampuan dan bakat-bakatnya. Dan pada akhir tahap ini, ia memilih satu pilihan tetap sebagai pekerjaan yang dianggapnya paling cocok. Pada fase usia 25 tahun sampai dengan umur 44 tahun individu sudah memiliki pemikiran yang masak terkait apakah pemilihan profesi yang ditentukan telah cocok dengan dirinya atau tidak, tahap ini dinamakan dengan tahap penetapan. Pada saat berumur antara 31 tahun sampai 44 tahun semestinya seseorang sudah mampu menentukan pilihan yang tepat terhadap profesi yang akan dijalannya. Akan tetapi dalam kenyataannya, pada periode tersebut seseorang secara terus menerus akan menguji kemampuan dan ambisinya berkaitan dengan pilihan pekerjaan yang telah menjadi pilihan sebelumnya sesudah fase eksplorasi merupakan fase mempertahankan, ini tercipta pada usia antara 45 sampai dengan

60 tahun dimana individu akan secara konsisten dan berkelanjutan tetap fokus dan menjaga serta mempertahankan pekerjaannya. Fase yang terakhir adalah fase kemunduran, ini terjadi pada umur 60 tahun lebih. Pada tahap ini ditandai dengan menurunnya tingkat kerjanya seseorang dan mulai memasuki masa pensiun.

Dengan menggunakan dasar pendekatan siklus karir dari Dessler (1998), maka data penelitian dapat diolah sebagaimana dapat dibaca pada Tabel 2. Dari Tabel 2 dapat dikatakan bahwa pustakawan PTKI DIY dengan usia 15 s.d 24 tahun berjumlah 2 orang (2.56%), sejumlah 12 orang (15.38%) pustakawan berusia 25 s.d 30 tahun, 15 orang atau 19.23% pustakawan berusia 31 s.d 44 tahun, dan 49 orang (62.82%) pustakawan berusia 45 s.d 60 tahun. Tidak terdapat pustakawan yang di bawah umur sesuai dengan UU Ketenagakerja, juga tidak ditemukan pustakawan yang berusia di atas 60 tahun.

Tabel 3
Karakteristik Demografi Pustakawan PTKI di DIY
Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah Pustakawan	
	(Orang)	(%)
< 15	0	0
15 – 24	2	2.56
25 – 30	12	15.38
31 – 44	15	19.23
45 - 60	49	62.82
> 60	0	0
Jumlah	78	100

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Dengan mendasari teori mengenai tahapan usia tersebut, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar usia pustakawan pada PTKI di DIY ini berada pada tahap pemeliharaan yakni dimana seseorang akan tetap terus berkonsentrasi dan memelihara pekerjaannya (profesinya) dalam rangka untuk mencapai kematangan karirnya.

Jenjang Pendidikan Responden

Pendidikan dalam hal ini merupakan data

tentang pendidikan formal yang dimiliki para pustakawan PTKI di DIY yang merupakan pendidikan formal terakhir. Bagaimanapun pendidikan formal pustakawan akan memberikan kontribusi kerja berdasarkan intelektual dan keahliannya. Suatu pekerjaan memang memerlukan kualifikasi mengenai pendidikan formal yang dimiliki pustakawan. Hasil pengolahan data, dapat dibaca pada Tabel 4.

Tabel 4
Karakteristik Demografi Pustakawan PTKI di DIY
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pustakawan	
	(Orang)	(%)
SLTA (inpassing)	16	20.51
Diploma	15	19.23
Sarjana (S1)	31	39.74
Magister (S2)	16	20.51
Doktor (S3)	0	0
Jumlah	78	100

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah lamanya waktu yang dijalani oleh seseorang dalam mengabdikan dirinya sebagai pegawai di sebuah lembaga. Data responden penelitian ini berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Karakteristik Demografi Pustakawan PTKI di DIY
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Pustakawan	
	(Orang)	(%)
< 5	16	20.51
5 s.d 10	2	2.56
11 s.d 15	7	8.97
16 s.d 20	19	24.36
21 s.d 25	18	23.08
26 s.d 30	9	11.54
31 s.d 35	4	5.13
> 35	3	3.85
Jumlah	78	100

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel studi ini terdiri dari 3 variabel yaitu religiusitas (X_1), kompetensi (X_2), dan kematangan karir (Y). Ketiga variabel tersebut terdiri dari 2 variabel bebas (eksogen) yakni X_1 dan X_2 , serta 1 variabel terikat (endogen) yaitu Y. Masing-masing variabel mempunyai indikator antara lain: X_1 terdiri dari 5 indikator, X_2 terdiri dari 6 indikator, dan Y terdiri dari 7 indikator, sehingga secara keseluruhan terdiri dari 18 indikator.

Hasil pada studi ini mencoba mendeskripsikan persepsi responden terhadap variabel-variabel dan indikator-indikator dengan menjawab angket yang diajukan oleh peneliti. Pengukuran persepsi atas indikator variabel dengan skala Likert dimana skor nilai jawaban 1 sampai 5, maka pengolahan data deskripsi jawaban responden disusun sebagaimana diuraikan dibawah ini.

Sementara pada studi ini dibuat rumusan terhadap kategori tingkatan tinggi rendahnya indikator dan atau variabel dijabarkan sebagaimana disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6
Kategori Tingkatan Tinggi/Rendahnya Indikator atau Variabel

Nilai / Skor	Kategori
0 - 19	Sangat Rendah
20 - 39	Rendah
40 - 59	Sedang
60 - 79	Tinggi
80 - 100	Sangat Tinggi

Sumber: Sungadi (2018)

Persepsi Responden terhadap Variabel Religiusitas (X_1)

Variabel religiusitas terdiri atas 5 indikator, diantaranya adalah ideologi/akidah, praktik ritual ibadah, pengalaman/akhlakul karimah, konsekuensi yang mempengaruhi perilakunya/ihsan, dan pengetahuan agama/ilmu. Kuis/pertanyaan yang diajukan terhadap responden pada variabel religiusitas ini terdiri dari 45 butir pertanyaan, akan tetapi setelah

dilakukan uji validitas terbukti 8 butir pertanyaan tidak valid (butir 12, 13, 15, 16, 17, 18, 30, dan 40), sehingga hanya 37 butir yang dapat digunakan untuk melakukan uji statistik.

Pada Tabel 7 tampak bahwa tingkatan di masing-masing indikator dan variabel religiusitas dalam kategori sangat tinggi. Dari 5 indikator yang memiliki kategori tertinggi adalah indikator akidah/ideologi dengan skor 89.9, disusul berturut-turut indikator pengalaman beragama/akhlakul karimah sebesar 86.5, indikator pengetahuan ilmu beragama 86.3, praktik ritual ibadah 84.9, dan sifat ihsan dengan skor sebesar 84.4. Sementara kategori variabel religiusitas oleh responden dipersepsikan dalam kategori sangat tinggi dengan skor 86,67.

Tabel 7
Tingkat Persepsi Responden terhadap Variabel Religiusitas

Nama Indikator/ Variabel	Σ Skor Jawaban	Σ Total	Rerata	Kategori
Ideologi/ Akidah	3507	3900	89.9	Sangat Tinggi
Praktik Ritual Ibadah	1656	1950	84.9	Sangat Tinggi
Pengalaman/ Akhlakul Karimah	2700	3120	86.5	Sangat Tinggi
Konsekuensi Yang Mempengaruhi Perilakunya/ Ihsan	2962	3510	84.4	Sangat Tinggi
Pengetahuan Agama/Ilmu	1682	1950	86.3	Sangat Tinggi
Religiusitas	12507	14430	86.67	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Hasil olah data pada Tabel 7 tampak bahwa tingkatan di seluruh indikator dan variabel religiusitas dalam tingkatan kategori sangat tinggi.

Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 8
Tingkat Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi

Nama Indikator/ Variabel	Σ Skor Jwb Resp	Σ Total	Rerata	Kategori
Knowledge	945	1170	80.8	Sangat Tinggi
Pemahaman	612	780	78.5	Tinggi
Kemampuan	1293	1560	82.9	Sangat Tinggi
Nilai	629	780	80.6	Sangat Tinggi
Sikap	941	1170	80.4	Sangat Tinggi
Minat	994	1170	85	Sangat Tinggi
Kompetensi	5414	6630	81.66	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Variabel kompetensi terdiri atas 6 indikator, diantaranya adalah knowledge, pemahaman, kemampuan, nilai/value, sikap, dan minat. Kuis/pertanyaan yang diajukan terhadap responden pada variabel kompetensi ini terdiri dari 17 butir pertanyaan, dan setelah dilakukan uji validitas terbukti seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, sehingga 17 butir pertanyaan dapat digunakan untuk melakukan uji statistik. Oleh responden diberikan persepsi sebagaimana disajikan pada Tabel 6. Pada Tabel 6 tampak bahwa tingkatan di masing-masing indikator dan variabel kompetensi dalam kategori sangat tinggi kecuali indikator pemahaman dalam kategori tinggi dengan skor 78,5. Dari 4 indikator yang memiliki kategori sangat tinggi skor tertinggi adalah indikator minat dengan skor 85, disusul berturut-turut indikator kemampuan sebesar 82.9, indikator knowledge sebesar 80.8, indikator nilai sebesar 80.6, dan indikator sikap dengan skor sebesar 80.4. Sementara kategori variabel kompetensi oleh responden dipersepsikan dalam kategori sangat tinggi dengan skor 81,66.

Adanya persepsi yang sangat tinggi, harapannya dapat digunakan sebagai modal dasar dalam membangun kematangan karir bagi pustakawan.

Persepsi Responden terhadap Variabel Kematangan Karir (Y)

Variabel kematangan karir terdiri atas 7 indikator, diantaranya adalah potensi diri, mengimplementasikan karir secara konsisten, mampu membuat rencana pengembangan perpustakaan dan karir, mampu meningkatkan kinerja perpustakaan dan karir secara ilmiah dan profesional, kematangan profesi, akses kematangan karir berkelanjutan, dan penunjang kegiatan kepastakawanan. Kuis/pertanyaan yang diajukan terhadap responden pada variabel kompetensi ini terdiri dari 51 butir pertanyaan, akan tetapi setelah dilakukan uji validitas terbukti ada 1 butir pertanyaan yang tidak valid (butir 1), sehingga hanya 50 butir pertanyaan yang dapat digunakan untuk melakukan uji statistik. Oleh responden diberikan persepsi sebagaimana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9
Tingkat Persepsi Responden terhadap Variabel Kematangan Karir

Nama Indikator/ Variabel	Σ Skor Jawaban	Σ Total	Rerata	Kategori
Potensi Diri	3775	5070	74.5	Tinggi
Mengimplementasikan Karir secara Konsisten	2511	3120	80.5	Sangat Tinggi
Mampu Membuat Rencana Pengembangan Perpustakaan dan Karir	1495	1950	76.7	Tinggi
Mampu Meningkatkan Kinerja Perpustakaan dan Karir secara Ilmiah dan Profesional	3415	4290	79.6	Tinggi
Kematangan Profesi	822	1170	70.3	Tinggi
Akses Kematangan Karir Berkelanjutan	2257	2730	82.7	Sangat Tinggi
Penunjang Kegiatan Kepustakawanan	904	1170	77.3	Tinggi
Kematangan Karir	15179	19500	77.82	Tinggi

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Pada Tabel 9 tampak bahwa tingkatan di masing-masing indikator dan variabel kematangan karir dalam kategori tinggi kecuali indikator akses kematangan karir berkelanjutan dan indikator mengimplementasikan karir secara konsisten dalam

kategori sangat tinggi dengan skor masing-masing 82.7 dan 80,5. Dari 5 indikator yang memiliki kategori tinggi dengan skor tertinggi adalah indikator mampu meningkatkan kinerja perpustakaan dan karir secara ilmiah dan profesional dengan skor 79.6, disusul berturut-turut indikator penunjang kegiatan kepastakawanan sebesar 77.3, indikator mampu membuat rencana pengembangan perpustakaan dan karir sebesar 76.7, indikator potensi diri sebesar 74.5, dan indikator kematangan profesi dengan skor sebesar 70,3. Sementara kategori variabel kematangan karir oleh responden dipersepsikan dalam kategori tinggi dengan skor 77,82.

Dari hasil oleh data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa karir pustakawan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di DIY telah mengalami kematangan.

Hasil Pengujian antar Variabel

Dari hasil pengujian antar variabel dapat diketahui sebagaimana tersaji pada Tabel 10 dan Gambar 1 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Pengujian secara Individu antar Variabel

		Religiusitas	Kompetensi	Kematangan Karir
Religiusitas	Pearson Correlation	1	.407**	.292**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009
	N	78	78	78
Kompetensi	Pearson Correlation	.407**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	78	78	78
Kematangan Karir	Pearson Correlation	.292**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	
	N	78	78	78

Sumber: data primer diolah N=78, 2018



Gambar 1 Model Pengujian secara Individu antar Variabel

Memperhatikan hasil uji sebagaimana terdapat pada Tabel 10 dan Gambar 1 di atas tampak bahwa setelah dilakukan pengujian antar variabel diketahui hasil rekapnya sebagaimana disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Pengujian antar Variabel

No	Hubungan antar Variabel	Hasil	Signifikan	Keterangan
1	$X_1 \rightarrow Y$	0,292	0,009	Ada Pengaruh
2	$X_2 \rightarrow Y$	0,745	0,000	Ada Pengaruh
3	$X_1 \quad X_2$	0,407	0,000	Ada Hubungan

Sumber: data primer diolah N=78, 2018

Dari hasil pengujian sebagaimana tersaji pada Tabel 10 dan 11 serta Gambar 1 membuktikan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh positif terhadap kematangan karir. Religiusitas (X_1) berpengaruh positif terhadap Kematangan Karir (Y) dengan nilai hitungan 0,292 dan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$). Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kematangan Karir (Y) dengan nilai hitungan 0,745 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sementara antar variabel bebas masing-masing saling berpengaruh positif. Religiusitas saling berpengaruh dengan kompetensi dengan hasil hitungan senilai 0,407 dan angka substansial $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Religiusitas (X_1) terhadap Kematangan Karir (Y)

Pengaruh religiusitas (X_2) terhadap kematangan karir (Y) dibuktikan pernyataan bahwa persepsi pustakawan PTKI di DIY mengenai religi-

usitas (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Y) dengan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$). Hasil kajian sudah dilakukan lewat analisis data secara simultan yang hasilnya ditampilkan pada Tabel 10 dan telah dijelaskan bahwa pengaruh langsung persepsi pustakawan pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) antara variabel religiusitas (X_2) terhadap variabel kematangan karir (Y) senilai 0,292 dengan derajat substansial senilai 0,005. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan substansial antara religiusitas (X_2) terhadap kematangan karir (Y). Hasil ini memiliki arti bahwa religiusitas yang dipersepsikan pada pustakawan merupakan fenomena yang positif (baik, tinggi), maka persepsi pustakawan terhadap kematangan karir juga akan baik (tinggi).

Dukungan dari hasil riset ini diperoleh dari periset Turki bernama Meral Elçia, Erge Sener, dan Lütüfihak Alpkın (2011) dimana riset mereka meneliti hubungan antara moralitas dan religiusitas dengan perilaku pekerja keras. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik moralitas maupun religiusitas karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku pekerja keras mereka. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa religiusitas adalah faktor yang berarti gender pria secara substansial lebih tinggi daripada wanita dalam kehidupan bisnis; Sementara pria memiliki tingkat pekerja keras yang jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan wanita. Temuan penting lainnya adalah bahwa orang yang sudah menikah memiliki tingkat moralitas dan pekerja keras yang jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan orang lajang. Namun, hubungan antara status perkawinan dan religiusitas tidak dapat ditemukan. Akhirnya, lulusan magister / doktor dan universitas memiliki jumlah religiusitas yang jauh lebih rendah dari yang lainnya. Lulusan magister / doktor memiliki jumlah pekerja keras yang jauh berbeda dengan lulusan sekolah dasar / menengah.

Hubungan antara etika kerja dengan religi-

usitas sebelumnya dipelajari dalam literatur, namun penelitian ini dilakukan di negara-negara di mana agama Kristen adalah agama yang dominan. Studi ini dilakukan di Turki, di mana agama Islam tersebar luas, ini adalah salah satu kontribusi studi ini (99,8% populasi Turki adalah mayoritas Muslim).

Kontribusi lain dari penelitian ini terkait dengan metodologinya. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengukuran etos kerja pada sebagian besar penelitian didasarkan pada "satu dimensi". Etika kerja diukur sebagai konstruksi multidimensional hanya dalam beberapa studi. Penelitian ini merupakan salah satu penelitian yang mengukur etos kerja dengan dua dimensi. Namun kontribusi ini juga merupakan batasan studi, yang merupakan penggunaan hanya dua dari tujuh dimensi *The Protestant Work Ethic* (PWE). Caranya masih terbuka bagi peneliti untuk meneliti lima dimensi PWE lainnya yaitu: kemandirian, waktu senggang, sentralitas kerja, waktu terbuang, dan keterlambatan gratifikasi.

Selain itu, dari hasil regresi terbukti bahwa moralitas dan religiusitas merupakan pendahulunya dari pekerja keras. Hubungan terbalik mungkin ada, dan ini harus diselidiki dalam penelitian selanjutnya juga. Sedangkan untuk implikasi penelitian lebih lanjut, temuan dan keterbatasan ini dapat membuka jalan baru untuk penelitian selanjutnya mengenai penyelidikan semua dimensi PWE pada sampel responden yang lebih besar yang memiliki gelar profesional dan bahkan agama yang berbeda. Terlepas dari keterbatasan yang disebutkan di atas, adalah sepengetahuan kita bahwa ada beberapa studi yang membahas hubungan-hubungan ini di Turki.

Penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mengembangkan literatur dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut. Pengaturan penelitian baru dan yang lebih maju mungkin dirancang. Misalnya, dalam penelitian lebih lanjut, unit analisis mungkin merupakan organisasi

daripada individu dan sampelnya mungkin diperbesar ke sektor bisnis lain. Hal ini juga memungkinkan untuk memperluas model teoritis dengan memasukkan tambahan (1) variabel dependen seperti kecerdasan emosional, kinerja kerja, stres dan beberapa perilaku terkait pekerjaan seperti: kematangan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat berpindah dan (2) variabel kontrol, moderasi atau memediasi variabel seperti usia, jenis kelamin atau kepribadian.

Perilaku pekerja keras, salah satu dimensi etik kerja yang signifikan, adalah perilaku perilaku karyawan yang paling diantisipasi di semua organisasi. Namun, penelitian tentang hubungan kerja keras dengan variabel lainnya terbatas. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa moralitas dan Religiusitas adalah faktor yang keduanya memiliki dampak positif terhadap perilaku pekerja keras. Selain itu, ditemukan bahwa pekerja keras, religiusitas dan moralitas berbeda menurut jenis kelamin, status perkawinan dan tingkat pendidikan peserta. Disarankan agar penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur dengan temuannya mengenai hubungan moralitas, religiusitas dan perilaku pekerja keras.

Peneliti lain juga menguatkan hasil kajian ini, yang dilakukan oleh Amaliah, Aspiranti, dan Purnamasari (2015) yang menguraikan bahwa, menurut hasil pengujian hipotesis, hipotesis penelitian diterima dimana nilai religius berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja islami. Pemahaman yang baik tentang nilai-nilai agama membuat seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja baik secara material maupun spiritual. Perasaan syukur, sekaligus memahami makna kerja di industri membuat karya bordir yang terlihat khusus tidak hanya untuk mencari nafkah tapi juga sebagai wujud kewajibannya kepada Tuhan.

Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kematangan Karir (Y)

Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kematangan karir (Y) dibuktikan pernyataan bahwa persepsi pustakawan PTKI di DIY mengenai kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Y) dengan angka substansial ($0,000 < 0,05$). Hasil kajian sudah dilaksanakan lewat analisis data secara simultan yang hasilnya ditampilkan pada Tabel 10 dan telah dijelaskan bahwa pengaruh langsung persepsi pustakawan pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) antara variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kematangan karir (Y) senilai 0,745 dengan derajat substansial senilai 0,000. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan substansial antara kompetensi (X_2) terhadap kematangan karir (Y). Hasil ini memiliki arti bahwa kompetensi yang dipersepsikan pada pustakawan merupakan fenomena yang positif (baik, tinggi), maka persepsi pustakawan terhadap kematangan karir juga akan baik (tinggi).

Kajian dengan tema pengembangan kompetensi dan kesuksesan karir yang dilakukan oleh Ans De Vos, Sara De Hauw, dan Beatrice I.J.M. Van der Heijden (2011) mendukung studi ini, dimana mereka menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukannya bertujuan untuk memberikan kontribusi pada literatur karir dengan mengungkap hubungan antara pengembangan kompetensi, kemampuan kerja yang dirasakan sendiri, dan kesuksesan karir. Bukti diberikan untuk sebuah model dimana kemampuan kerja yang dirasakan sendiri menengahi hubungan antara pengembangan kompetensi dan dua indikator keberhasilan karir, yaitu kepuasan karir dan penerimaan kelaikan kerja (*perceived marketability*). Pertama, hasil studi mereka membuktikan bahwa keterlibatan pegawai dalam prakarsa pembinaan kemampuan serta support yang dirasakan dalam pembinaan kompetensi dikaitkan dengan peningkatan tingkat kemampuan kerja yang dirasakan sendiri. Dengan demikian, dukungan empiris diberikan untuk klaim

teoritis umum bahwa pengembangan kompetensi merupakan sarana penting untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Selain itu, kajian yang ditemukan olehnya menunjukkan adanya *dual effect* dari pengembangan kompetensi dalam organisasi. Dengan memasukkan kedua dukungan yang dirasakan dalam pembinaan kompetensi serta keterlibatan pegawai aktual pada prakarsa pembinaan kompetensi, riset ini membuktikan bahwa lembaga tersebut tidak cukup untuk menyediakan serangkaian pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, dan praktik pengembangan karir, yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan. Dengan kontribusi positif kedua faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa penting juga untuk menumbuhkan lingkungan semangat belajar dimana partisipasi aktual dalam pembinaan kompetensi disupport oleh para pimpinan, kawan bekerja dan organisasi kerja seseorang. Pada tingkat teoritis, temuan ini menyiratkan bahwa relevan untuk mencakup perspektif individu dan organisasi saat mempelajari model kelayakan kerja, dan bukan hanya menangani salah satu dari keduanya. Hal ini juga konsisten dengan berkembangnya konsensus dalam literatur karir baik individu maupun inisiatif manajemen karir organisasi penting untuk menjelaskan hasil karir karyawan.

Kedua, bukti empiris diberikan untuk hubungan positif antara kemampuan kerja yang dirasakan sendiri di satu sisi, dan kepuasan karir dan *perceived marketability* (penerimaan kelaikan kerja) di sisi lain, memberikan dukungan empiris untuk klaim teoritis bahwa kemampuan kerja merupakan prediktor kesuksesan karir. Sampai sekarang, belum ditemukan studi yang menemukan bukti empiris untuk asosiasi ini. Temuan ini memberikan dukungan lebih jauh untuk gagasan yang penting bagi mobilitas model karir, bahwa elemen modal manusia terkait dengan kesuksesan karir.

Akhirnya, hasil kajian ini memberikan dukungan untuk peran mediasi (peran parsial) dari

kemampuan kerja yang dirasakan sendiri dalam keterkaitan antara pembinaan kompetensi dan keberhasilan profesi. Lebih khusus lagi, efek mediasi penuh dari kemampuan kerja yang dirasakan sendiri ditemukan untuk korelasi antara keterlibatan pegawai dalam prakarsa pembinaan kompetensi dan keberhasilan profesi, sementara efek mediasi parsial ditemukan untuk korelasi antara support yang dirasakan untuk pembinaan kompetensi dan keberhasilan pekerjaan. Oleh karena itu, temuan ini menggarisbawahi pentingnya membedakan antara kedua dimensi pengembangan kompetensi ini. Secara global, analisis korelasi tidak langsung antara pembinaan kompetensi dan keberhasilan kerja lewat kemampuan kerja yang dipersonalisasi meningkatkan pengetahuan kita tentang karir melalui keterpaduan lebih lanjut dari sumber bacaan karir dengan sumber bacaan kerja.

Efek mediasi penuh dari kemampuan kerja yang dirasakan sendiri pada korelasi antara keterlibatan pegawai dalam prakarsa pembinaan kompetensi dan keberhasilan pekerjaan membuktikan bahwa mengembangkan skill dan fleksibilitas (menjadi dua indikator kemampuan kerja sebagaimana dikonseptualisasikan dalam penelitian ini) dengan secara aktif terlibat dalam pengembangan kompetensi adalah mekanisme yang penting, dimana individu dapat mencapai kesuksesan karir. Temuan ini menambah literatur dimana konstruksi kemampuan kerja dipelajari dari perspektif tingkat individu dan ditafsirkan terdiri dari elemen kognitif, perilaku, dan sikap. Korelasi langsung antara support organisasional yang dirasakan untuk pembinaan kompetensi dan kesuksesan karir konsisten dengan sumber bacaan sebelumnya di mana kemampuan kerja dipelajari dari sudut pandang institusi dan menyiratkan bahwa konteks yang mendukung mendorong kerja. Temuan bahwa dukungan organisasional untuk pengembangan kompetensi berkaitan dengan hasil sukses karir subjektif antara lain melalui

kemampuan kerja yang dirasakan sendiri (elemen modal manusia) mendukung gagasan bahwa penting untuk menggabungkan mobilitas karir dan pendekatan mobilitas bersponsor ketika mempelajari anteseden keberhasilan karir. Akhirnya, hasil ini memberi gambaran baru terkait bagaimana institusi dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai mereka dengan sistem yang berlainan, yaitu dengan berkonsentrasi terhadap pembinaan kompetensi, dibandingkan dengan perhatiannya terhadap inisiatif konvensional seperti menawarkan sudut pandang kerja, keamanan, atau kesempatan untuk mendapatkan keuntungan seperti yang disarankan dalam penelitian sebelumnya.

Temuan lain yang mendukung kajian ini ditemukan oleh Wen-Hwa Ko (2012) yang mengeksplorasi hubungan antara kompetensi profesional, kepuasan kerja dan kepercayaan pengembangan karir bagi para koki, dan menguji mediator kepuasan kerja untuk kompetensi profesional dan kepercayaan pengembangan karir di Taiwan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja adalah konstruksi yang paling berpengaruh untuk kompetensi profesional, dan kreativitas kuliner memiliki peringkat terendah yang dilaporkan. Kepuasan kerja menunjukkan rangking yang lebih tinggi daripada kepuasan kerja saat ini. Hasil pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memprediksi kepercayaan pengembangan karir aktual. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional dan kepercayaan pengembangan karir.

Hubungan Religiusitas (X_1) dengan Kompetensi (X_2)

Hubungan religiusitas (X_1) dengan kompetensi (X_2) dibuktikan pernyataan bahwa persepsi pustakawan PTKI di DIY mengenai religiusitas (X_1) mempunyai hubungan signifikan dengan kompetensi (X_2) dengan angka substansial ($0,000 < 0,05$). Hasil kajian sudah dilaksanakan lewat analisis data

secara keseluruhan yang hasilnya ditampilkan pada Tabel 10 dan telah dijelaskan bahwa hubungan langsung persepsi pustakawan pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) antara variabel kompetensi (X_1) dengan variabel religiusitas (X_2) senilai 0,407 dengan derajat substansial senilai 0,000. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan substansial antara religiusitas (X_1) dengan kompetensi (X_2). Hasil ini memiliki arti bahwa religiusitas yang dipersepsikan pada pustakawan merupakan fenomena yang positif (baik, tinggi), maka persepsi pustakawan terhadap kompetensi juga akan baik (tinggi).

Hasil penelitian ini didukung oleh Arwani (2013) yang pada studinya menyimpulkan bahwa nilai-nilai keagamaan yang dianut selama ini apapun bentuknya tidaklah lahir secara kebetulan dalam alam pikiran insan tanpa ada faktor yang mempengaruhinya. Agama dihadirkan untuk menata kehidupan manusia dan menjadi landasan beramal dan beraktivitas serta rujukan dalam mengarungi kehidupan ini, termasuk sebagai pedoman manusia dalam berkarir. Dengan demikian, agama sebagai fondasi yang mendasari dalam membina norma-norma agama dalam psikis manusia. Pada kondisi seperti ini, penulis memperbaiki model Keragaman Spiritual yang dikembangkan Krishnakumar dan Neck (2002) dengan memberikan model pilihan lain yaitu model Religion's Values Model Religion's Values ini dibuktikan dengan hasil kajian ilmiah dalam perspektif Islam dengan kesimpulan bahwa norma-norma etika kerja Islami seorang pegawai memiliki dampak positif dan substansial terhadap tanggung jawab karir, tanggung jawab institusi dan pandangan terhadap transisi lembaga. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perihal kebatinan merupakan generasi dari kepercayaan beragama sebab pada prinsipnya agama-agama yang ada, banyak mengarahkan norma-norma kebaikan sehingga merefleksikan ke dalam norma-norma kebatinan. Religiusitas dan spiritualitas keagamaan

sangat mempengaruhi profesionalitas, integritas etika, akuntabilitas akuntan syariah dalam menjalani profesinya sebagai akuntan dalam pekerjaannya.

Dalam masalah kompetensi dan religius ini sebuah kajian menarik yang dilakukan oleh Rob Whitley (2012) yang menjelaskan bahwa religiusitas dapat diterapkan sebagai penyembuh penyakit jiwa yang dialami oleh pasien. Hal ini berarti bahwa perkara religius juga dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam meningkatkan skill maupun pengetahuannya. Secara lebih mendalam Rob Whitley dalam tulisannya ia berpendapat bahwa religiusitas seringkali kurang dikenal, dieksplorasi dan dimanfaatkan oleh dokter saat merawat orang-orang dengan penyakit jiwa, terutama yang berasal dari minoritas etno-budaya. Dokter dan layanan kesehatan mental harus menganggap serius agama sebagai sumber untuk meningkatkan pemulihan. Kompetensi religius sama sekali tidak sesuai dengan kepercayaan akan khasiat layanan kesehatan mental konvensional. Agama dan psikiatri dapat digunakan dengan cara saling menguatkan untuk meningkatkan pemulihan dan rehabilitasi. Memang, beberapa penulis telah menafsirkan pengalaman masa lalu dan masa kini tentang penyakit jiwa sebagai pengalaman transformasi positif yang membangun ketekunan, karakter, dan harapan-kebaikan yang sering disebut-sebut sebagai sinonim dengan pemulihan dari penyakit jiwa. Keutamaan ini juga didorong oleh hampir semua agama besar dunia.

Poin yang lebih luas adalah bahwa setiap klinik kesehatan mental yang mengklaim sebagai pusat kebutuhan pemulihan untuk menilai budaya masyarakat yang dilayaninya, dan bekerja dengan sumber moral dan ekologi sosial budaya itu untuk memfasilitasi pemulihan. Mungkin relatif mudah bagi layanan kesehatan mental untuk menyediakan layanan bilingual dalam bahasa Spanyol dan Inggris sebagai bagian dari organisasi yang "kompeten secara budaya". Namun, saya berpendapat bahwa

sejarah, budaya, dan iklim politik di negara-negara sekuler abad ke-21 bekerja bersamaan dengan ambivalensi lama terhadap agama dalam psikiatri mainstream untuk membatasi pengembangan dan integrasi “kompetensi religius” ke dalam kesehatan mental yang didanai publik. jasa. Ambivalensi ini bertentangan dengan asas dan tradisi disiplin kesehatan mental di dalam humaniora dan teologi, serta sains. Di era perawatan berpusat pada pasien dan praktik berorientasi pada pemulihan ini, diharapkan kompetensi religius akan menjadi komponen penting praktek psikiatri.

Kajian Rob Whitley ini dapat dipahami bahwa religiusitas mampu memberikan kesembuhan terhadap gangguan jiwa, dengan demikian religiusitas juga akan mampu mengubah dan meningkatkan kompetensi terhadap seseorang yang sehat jiwanya.

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Religiusitas (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kematangan Karir (Y)

1. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Analisis Regresi Linier Berganda untuk membuktikan persamaan regresi variabel kompetensi dan religiusitas terhadap kematangan karir. Pembuktian *multiple linear regression analysis* dapat dilihat seperti pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45.946	18.441		2.491	.015
Religiusitas (X_1)	2.180	.245	.750	8.896	.000
Kompetensi (X_2)	.362	.136	.292	2.663	.009

a. Dependent Variable: Kematangan Karir (Y). Sumber: data primer diolah N=78, 2018.

Dari tabel persamaan regresi pengaruh religiusitas, kompetensi terhadap kematangan karir sebagai berikut:

$$Y = 45.946 + 2.180X_1 + .362X_2$$

Berdasarkan hasil pengaruh langsung (koefisien regresi) ganda di atas terbukti bahwa religiusitas memiliki koefisien regresi negatif, berarti religiusitas tidak berdampak terhadap kematangan karir. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa religiusitas belum memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap peningkatan kematangan karir bagi pustakawan terkait dengan mempelajari potensi diri, mengimplementasikan karir secara konsisten, membuat perencanaan pengembangan perpustakaan dan karir, pengembangan sistem kepastakawanan, kematangan profesi, akses kematangan karir berkelanjutan, dan penunjang kegiatan kepastakawanan.

Sedangkan variabel kompetensi memiliki koefisien regresi yang positif, berarti kompetensi berdampak positif terhadap kematangan karir. Berdasarkan hasil perhitungan regresi tersebut dapat dijelaskan jika kompetensi baik fisik maupun non fisik sudah sesuai dengan harapan pustakawan terhadap profesi/karir tersebut maka kematangan karir pustakawan akan tinggi.

Penafsiran koefisien regresi tersebut perlu pembuktian lebih lanjut, lewat pengujian secara sendiri-sendiri melalui uji “t” seperti di bawah ini:

Pengaruh Variabel Religiusitas (X_1) terhadap Variabel Kematangan Karir (Y)

Hipotesis penelitian untuk pengujian dari dampak tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel religiusitas tidak berdampak positif dan tidak substansial terhadap variabel kematangan karir.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel religiusitas berdampak positif dan substansial terhadap variabel kematangan karir.

Dari hasil pengujian, didapat angka substansial t statistika dari variabel religiusitas senilai (.2.663). Dengan angka substansial t statistika lebih kecil dari derajat substansial $\alpha = 5\%$ atau ($0.009 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, berarti variabel religiusitas secara substansial berdampak terhadap

kematangan karir pustakawan studi pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Pengaruh Variable Kompetensi (X₂) terhadap Variabel Kematangan Karir (Y)

Hipotesis penelitian untuk pengujian dari dampak tersebut adalah :

H₀ : $\beta_2 > 0,05$ variable kompetensi tidak berdampak positif dan tidak substansial terhadap variabel kematangan karir.

H₁: $\beta_2 \leq 0,05$ variabel kompetensi berdampak positif dan substansial terhadap variabel kematangan karir.

Dari hasil pengujian, didapat angka substansial t statistika dari variabel kompetensi senilai (8.896). Dari angka substansial t statistika kurang dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0,05$), maka H₀ ditolak, artinya kompetensi berdampak positif dan substansial terhadap kematangan karir.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk membuktikan besaran dampak variabel religiusitas dan kompetensi terhadap kematangan karir pada pustakawan PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta dipakai koefisien determinasi berganda (Adjusted R²). Pembuktian koefisien determinasi berganda adalah:

Tabel 13
Hasil Koefisien Determinasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.543	12.03219

a.Predictors: (Constant), Religiusitas (X₁), Kompetensi (X₂).
Sumber: data primer diolah N=78, 2018.

Berdasarkan Tabel 13 pada Regresi Berganda, Adjusted R²=54,3% besarnya kematangan karir pustakawan studi pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta oleh variabel religiusitas dan kompetensi, sementara kelebihan senilai 45,7% mendapat pengaruh dari variabel lain. Dari hasil wawancara terhadap responden yang dilakukan secara semi terstruktur diperoleh hasil, bahwa faktor lain ini terdiri dari: seorang pustakawan dalam melak-

sanakan tugas perlu memiliki keyakinan bahwa Allah SWT akan selalu menolong hambaNya, (99,33%), memegang teguh ajaran Islam (78,44%), dibalik kesulitan pasti ada kemudahan (86,87%), Allah SWT memberikan ujian sesuai dengan batas kemampuan (77,86%), dan Agama Islam mengatur seluruh aspek kehidupan (74,16%). Faktor lainnya meliputi: bahwa pustakawan perlu memiliki kemampuan menjalin kerjasama (79,70%), mampu berkomunikasi dengan baik (67,58%), memiliki bertanggung jawab (78,60%), visioner dan berkeinginan untuk maju (75,35%), dan mantap dalam menjalani profesi (74,16%). Dengan demikian dapat dinyatakan, bahwa variabel religiusitas dan kompetensi pengaruhnya dalam kategori sedang terhadap kematangan karir pada pustakawan PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Uji F (Anova)

Tahap selanjutnya adalah proses pembuktian apakah dampak simultan tersebut sebagai dampak yang substansial, sehingga diperlukan pembuktian terhadap nilai Adjusted R² dengan menerapkan Uji F.

Tahapan pengujian F ini melingkupi :

H₀: Religiusitas dan kompetensi secara bersama-sama tidak berdampak terhadap kematangan karir.

H₁: Religiusitas dan kompetensi secara bersama-sama berdampak terhadap kematangan karir.

Tabel 14
Hasil Uji F (ANOVA^b) Regresi Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13540.657	2	6770.329	46.765	.000 ^a
Residual	10858.022	75	144.774		
Total	24398.679	77			

a.Predictors:(Constant), Religiusitas (X₁), Kompetensi (X₂).
b.Dependent variable: kematangan karir. Sumber: data primer diolah N=78, 2018.

Dari hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 14 didapat hasil F statistika senilai 46.765 dengan tingkat substansial 0.000. Mengingat

besaran nilai substansial nilai pembuktian kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak; artinya kompetensi dan religiusitas secara bersama-sama memiliki dampak yang substansial terhadap kematangan karir pustakawan pada studi pada PTKI di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana tersaji pada Tabel III.10 dan Tabel III.19 dari hasil analisis regresi berganda maka, dalam Disertasi ini dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1. Analisis antar Variabel:

- a). Religiusitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Y) terdapat nilai pengaruh sebesar 0,292 dengan substansial $0,009 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis yang menyebutkan bahwa religiusitas berdampak pada kematangan karir.
- b). Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kematangan karir (Y) terdapat nilai nilai pengaruh sebesar 0,745 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis diterima.

2. Analisis Regresi

Religiusitas (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kematangan Karir (Y), didapat angka F statistika senilai 46,765 dengan tingkat substansial $0,000 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis.

E. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis studi teoritis dan empiris serta sintesis yang telah dibuktikan secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pustakawan terhadap variabel penelitian pada kategori tinggi sampai dengan kategori sangat tinggi. Sementara secara asosiasi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif secara parsial maupun

simultan antara religiusitas dan kompetensi terhadap kematangan karir pustakawan, studi pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di DIY.

Saran

Ada titik kelemahan bagi para pustakawan PTKI di DIY dan perlu melakukan perbaikan pada aspek akhlak karimah, aspek pemahaman dan sikap terhadap profesi serta aspek pengembangan profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. 2015. The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 (2015) 984 – 991.
- Ans De Vos, Sara De Hauw, dan Beatrice I.J.M. Van der Heijden. 2011. Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior* 79 (2011) 438-447.
- Arwani, A. 2013. Pengaruh Spiritualitas Keagamaan Terhadap Profesionalitas Akuntan Syariah. *Jurnal Ilmu Syariah STAIN Pontianak, AL MASLAHAH* Vol. 9 No. 1, Oktober 2013.
- Dessler, G. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 1 dan Jilid 2. (Jakarta: Prenhallindo).
- Elçia, M., Sener, E., & Alpkan, L. 2011. The Impact of Morality and Religiosity of Employees on Their Hardworking Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24 (2011) 1367–1377.
- Faradisty, A. 2015. Pengaruh Pemahaman Good Governance, Pemahaman Sistem Pengendalian Intern, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Riau). *Tesis*. (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII).
- Fitriyaningsih. 2012. *Pengaruh Tingkat Religiusitas*

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Baitul Maal Wat Tamwil di Yogyakarta).* Laporan Penelitian, Tidak Diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII).
- Kusnowo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Ros In Hotel Yogyakarta. *Tesis.* (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi UII).
- Mandayun, N.H. 2015. *Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.* Laporan Penelitian, Tidak Diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII).
- Masruri, A. 2016. Pengembangan Kompetensi dan Pendidikan Berkelanjutan Pustakawan PTAIN: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* vol 4 Nomor 1, 2016, 1-14. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta).
- Mwanje, S.M.K.N. 2010. *Career Development And Staff Motivation In The Banking Industry: A Case Study Of Bank Of Uganda,* A Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the award of a Master of Arts degree in Public Administration and Management (MAPAM) degree of Makerere University, Uganda.
- Rahayuningsih, F. & Suparmo, P. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pustakawan Non Pemerintah: Studi Kasus pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Lingkungan Asosiasi Perguruan Tinggi Katolik (APTIK).* [http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pustakawan non pemerintah.pdf](http://pustakawan.perpusnas.go.id/jurnal/2015/analisis_faktor-faktor_yang_mempengaruhi_pengembangan_karir_pustakawan_non_pemerintah.pdf) diakses 29 Juni 2017 pukul 16:50
- Saputri, R.S. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Rumah Sakit JIH.* Laporan Penelitian. (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII).
- Sungadi. 2016. *Tingkat Kepercayaan Diri Pustakawan Universitas Islam Indonesia Dalam Menjalani Profesinya.* Laporan Hasil Penelitian. (Yogyakarta: DPPM UII).
- Wen-Hwa Ko. 2012. The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012) 1004-1011.
- Whitley, R. 2012. Religious competence as cultural competence. *Transcultural Psychiatry* 2012 Apr; 49 (2): 245–260.