

PENGARUH KONSEP DIRI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI ERA GLOBALISASI

Gardjito¹

Abstract: *The objective of this causal research is to obtain information concerning the influence of self concept, interpersonal communication, and self efficacy on librarian performance at the National Library of Indonesia. The research was conducted by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. In this research, librarian performance has been chosen as a unit analysis and 60 samples of librarian were selected randomly. The results of the research are as follows: (1) There is a direct effect of self concept on librarian performance; (2) There is a direct effect of self concept on self efficacy; (3) There is a direct effect of interpersonal communication on librarian performance; (4) There is a direct effect of interpersonal communication on self efficacy; (5) There is a direct effect of self efficacy on librarian performance; (6) There is an indirect effect of self concept on librarian performance through self efficacy; (7) There is an indirect effect of interpersonal communication on librarian performance through self efficacy. Based on those findings, there are some implications such as research implication, theoretical implication, policy implication and practical implication that could be taken into consideration in developing and empowering librarian performance at the National Library of Indonesia.*

Keywords: *Self concept, interpersonal communication, self efficacy, and performance.*

PENDAHULUAN

Perpustakaan Nasional RI sebagai pusat layanan informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menyediakan informasi yang dapat diakses oleh masyarakat. Di era globalisasi, kebutuhan informasi yang dapat diakses terus meningkat. Secara positif hal ini menunjukkan adanya peningkatan minat dan kemampuan baca masyarakat dan sekaligus membuktikan informasi yang tersedia di perpustakaan semakin dapat diandalkan. Penerapan teknologi informasi yang canggih tidak akan bermanfaat apa-apa tanpa didukung oleh kinerja pustakawan. Profesi pustakawan saat ini tidak lagi sebagai penjaga buku tetapi sebagai pengelola dan penyedia akses informasi. Masih adanya keluhan pemustaka tentang kelengkapan, dan kemutakhiran koleksi serta kenyamanan layanan menunjukkan belum optimalnya kinerja pustakawan.

Dilihat dari sisi manajemen keadaan tersebut di atas membuktikan bahwa pencapaian kinerja pustakawan belum mencapai sasaran yang diinginkan. Disisi pustakawan, hal ini menampakkan kinerja pustakawan belum optimal yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berdampak pada hasil kerjanya. Numerasi yang rendah, tingkat kesejahteraan yang kurang, beban tugas yang berat, suasana kerja yang kurang kondusif, merupakan faktor eksternal yang secara dominan dapat berpengaruh pada kinerja pustakawan. Selain itu, kurang diberlakukannya sistem rotasi secara berkala, menimbulkan rasa jenuh, bosan dan stres yang menghambat produktivitas kinerja pustakawan. Kondisi ini secara perlahan mempengaruhi sikap dan perilaku pustakawan dan dapat melemahkan kerjanya untuk tetap aktif dalam melaksanakan tugasnya.

¹Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Belum optimalnya kinerja pustakawan selain disebabkan oleh faktor eksternal diduga dipengaruhi pula oleh faktor internal sebagai akibat dari lemahnya konsep diri, kurang efektifnya komunikasi interpersonal serta rendahnya efikasi diri pustakawan. Guna membuktikan dugaan tersebut maka perlu dilakukan penelitian dan pengujian terhadap faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Nasional RI.

Masalahnya yang perlu diketahui adalah apakah benar terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara konsep diri terhadap kinerja pustakawan. Apakah benar terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pustakawan. Apakah benar terdapat pengaruh langsung antara konsep diri dan komunikasi interpersonal terhadap efikasi diri. Apakah benar terdapat pengaruh langsung antara efikasi diri dengan kinerja pustakawan. Berdasarkan kajian teoretis memang terdapat pengaruh antar variabel-variabel tersebut dengan demikian maka penelitian tentang kinerja, konsep diri, komunikasi interpersonal dan efikasi diri perlu untuk dilaksanakan.

Kinerja

Dikemukakan oleh George dan Jones (2008:183) bahwa kinerja merupakan hasil penilaian dari perilaku seseorang, yang berkaitan dengan penentuan dari seberapa baik atau buruknya seseorang telah menyelesaikan tugasnya atau melakukan pekerjaannya. Diungkapkan oleh Pace dan Faules (2006:134) bahwa kinerja merupakan tugas fungsional yang berkaitan dengan kemampuan seseorang menyelesaikan pekerjaannya, terutama dalam penyelesaian aspek-aspek teknis dari pekerjaan tersebut, menangani tugas interpersonal dengan anggota lainnya, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok, dan bekerja secara mandiri. Dikemukakan Wright dan Noe (1996:444) bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu dengan: (a) menilai prestasi kerja komparatif, (b) menilai atribut, dimanfaatkan untuk mengetahui bagaimana sifat atau karakter pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya; (c) menilai perilaku, (d) menilai hasil, (e) melakukan pendekatan kualitas secara total berdasarkan proses kerjanya.

Dibahas oleh Dessler (1999:7) bahwa cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperbaiki perilaku individu di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen SDM modern. Hal ini dapat dilakukan dengan cara bagaimana memanfaatkan wawancara dan teknik seleksi untuk mempekerjakan pegawai berkinerja tinggi, melatih dan memotivasinya, dan menggunakan insentif, manfaat, dan dukungan positif yang dapat memperbaiki kinerja mereka. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya: konsep diri, komunikasi interpersonal dan efikasi diri. Pada bagan model teoretik ini digambarkan tentang bagaimana pengaruh konsep diri terhadap hasil perilaku (kinerja).



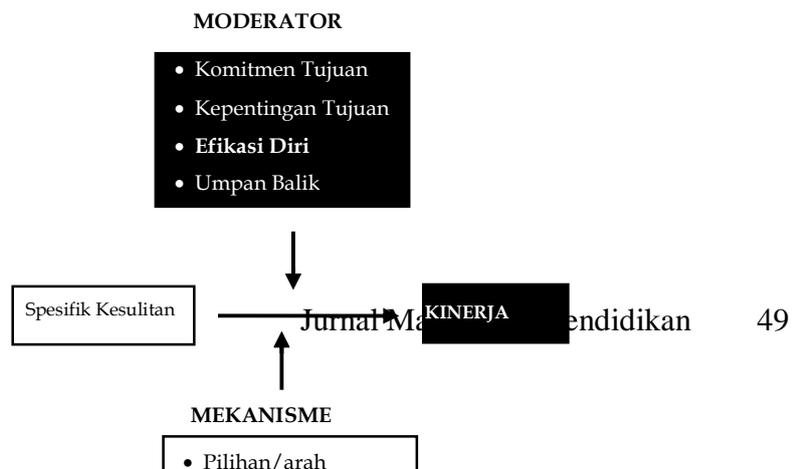
Gambar 1. Model Kognitif dari Sumber Daya, Karakteristik, Evaluasi Kognitif dan Hasil Prilaku. (Kreitner dan Kinicky, 2006 : 220)

Pada model tersebut, konsep diri sebagai salah satu karakteristik individual berpengaruh terhadap kinerjanya berupa usaha yang dilakukannya, suatu bentuk motivasi diri untuk dapat menyesuaikan dan ketekunannya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskannya kepadanya. Selanjutnya terkait komunikasi interpersonal dengan kinerja. Menurut Liliwari pada bagan model teoretik di bawah ini menunjukkan adanya pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja dalam bentuk efektifitas yang dihasilkan sebagai tindakan efisiensi dan terwujudnya relasi antar pribadi dalam melaksanakan tugas.



Gambar 2 Model Kemampuan Komunikasi

Terakhir keterkaitan efikasi diri dengan kinerja. Model teoretik di bawah ini menunjukkan adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja seseorang. Diadaptasi dari Edwin A. Locke dan Gary P. Latham oleh Luthans (2006 : 575)



Gambar 3. Model untuk Menghubungkan Tujuan dengan Kinerja dan Kepuasan

Dikemukakan oleh Cherrington (1994:284) bahwa kinerja selalu diukur dalam bentuk hasil yang dapat dicapai pegawai, oleh karena itu mereka harus dapat dibujuk untuk tetap bersama organisasi, melakukan peranan yang diberikan kepadanya dengan cara yang dapat diandalkan, dan mampu memberikan kontribusi spontan serta bertindak inovatif, selain dari tugas formal yang diberikan kepadanya. Berfungsinya suatu organisasi secara efektif sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dijelaskan oleh Sheal (2003:7) bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan diri pegawai dan manfaatnya bagi organisasi adalah (1) memberikan kontribusi pada suasana kerja yang lebih bermotivasi dan dinamis sehingga pegawai lebih terdorong untuk datang ke tempat kerja dengan sikap positif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. (2) meningkatkan fleksibilitas pegawai dalam mengelola perubahan dan mempertinggi kapasitas mereka untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. (3) mempertinggi profesionalisme dan kekuatan kerja organisasi. Pengembangan diri melibatkan orang untuk aktif mengambil inisiatif, bekerja dengan tingkatan kemandirian tertentu dan gigih dalam mewujudkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan deskripsi teoretik di atas, yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tindakan seseorang dalam mewujudkan apa yang ingin dicapainya berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan indikator: perencanaan tugas, pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas dan pencapaian tugas.

Konsep Diri

Dikemukakan oleh Caproni (2001:23) bahwa konsep diri adalah suatu persepsi internal dari setiap orang tentang dirinya yang relatif stabil pada masa tertentu, konsisten dalam menghadapi situasi, bertahan terhadap perubahan, dan sebagai pusat kepentingan seseorang. Hal yang terpenting adalah bahwa konsep diri mempengaruhi keyakinan dasar seseorang tentang siapa dia, bagaimana seharusnya, dapat menjadi apa dia, tidak akan pernah menjadi apa dia dan apa yang ditakutkannya. Konsep diri memiliki peranan penting dalam mempengaruhi seseorang berpikir, merasakan dan bertindak dalam kehidupannya sehari-hari. Diungkapkan oleh Fitts, dikutip Hendriati (2006:38) bahwa penilaian individu terhadap konsep dirinya dapat dibagi dalam dua dimensi pokok yaitu: (1) Dimensi Internal, yang terdiri atas (a) identitas diri (*self identity*), (b) perilaku diri (*self behaviour*), dan (c) penilaian diri (*self judgement*). (2) Dimensi Eksternal, merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri melalui hubungan dan aktivitas

sosialnya serta nilai-nilai yang dianutnya yang berasal dari luar dirinya. Dimensi eksternal bersifat umum dan dibedakan dalam (a) fisik diri (*self physic*), (b) moral etik diri, (c) pribadi diri, (d) keluarga, dan (e) sosial. Dinyatakan oleh Symond sebagaimana dikutip oleh Muntholi'ah (2002:27) bahwa sebagai batasan yang dapat diambil tentang pengertian konsep diri pada hakikatnya meliputi empat aspek yaitu: (1) bagaimana orang mengamati dirinya sendiri, (2) bagaimana orang berpikir tentang dirinya sendiri, (3) bagaimana orang menilai dirinya sendiri, (4) bagaimana orang berusaha dengan berbagai cara untuk menyempurnakan dan mempertahankan diri.

Dirumuskan oleh F. Pietrofesa sebagaimana dikutip oleh Nana Syaodih (2005:139) bahwa konsep diri terdiri atas tiga komponen yaitu (1) pribadi ideal (*ideal self*), (2) pribadi yang dilihat oleh dirinya sendiri (*self as seen by self*), dan (3) pribadi yang dilihat oleh orang lain (*self as seen by others*). Seseorang yang tidak memiliki konsep diri yang realistis menyebabkan tidak adanya kesesuaian di antara ketiga komponen di atas yang menimbulkan adanya upaya untuk mempertahankan diri (*defence mechanism*). Terdapat beberapa bentuk dari pertahanan diri ini di antaranya adalah (a) melakukan penyerangan (*defence by attack*), (b) melarikan diri (*defence by withdrawing*), (c) mengubah lingkungan (*restructuring the world*), (d) mengubah diri sendiri (*restructuring the self*).

Dari beberapa konsep di atas, dapat disintesis bahwa konsep diri adalah sikap dan tanggapan seseorang dalam bertindak yang mempengaruhi prilakunya dalam melakukan sesuatu, dengan indikator: pemahaman diri, pengorganisasian diri, pengaktualisasian diri dan pertahanan diri.

Komunikasi Interpersonal

Diungkapkan oleh Byars dan Rue (2000:82) bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses interaktif interpersonal yang berhubungan dengan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan baik secara verbal maupun non verbal. Cukup banyak faktor yang dapat mengganggu dan menyebabkan pengiriman pesan ini gagal, beberapa di antaranya adalah: (a) perbedaan interpretasi dan arti kata (semantik), (b) perbedaan persepsi, (c) kebiasaan mendengar yang buruk, (d) umpan balik yang kurang jelas, (e) perbedaan interpretasi dari komunikasi nonverbal.

Ditegaskan oleh DeVito (2002:156) bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah jelas hubungannya. Definisi ini mengungkapkan bahwa hampir tidak mungkin komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih tidak dipertimbangkan sebagai komunikasi interpersonal, yang pasti adalah terdapat berbagai hubungan, yang apabila diperluas hubungan tersebut dapat meliputi kelompok kecil, maupun mitra kerja.

Dinyatakan oleh DeFleur dan Dennis (1988:9) bahwa individu yang terlibat dalam komunikasi interpersonal secara tatap muka tidak hanya menggunakan kata-kata dan pola tata bahasa saja, tetapi mengandalkan juga gerak-isyarat (*gesture*) nonverbal dan bahasa tubuh yang kompleks untuk mengutarakan maksudnya. Di setiap budaya, ekspresi muka, pola tindakan, dan gerak-isyarat mempunyai standar interpretasi yang berbeda. Diterangkan oleh De Vito dikutip dari Bochner, dan Cappella (2002:205) bahwa teori komunikasi mendefinisikan komunikasi interpersonal dalam beberapa hal yang berbeda pada sifat dasarnya, yaitu: (a) dengan cara memperhatikan komponen utamanya yaitu si pengirim pesan, (b) dianggap sebagai komunikasi yang terjadi antara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas dan telah ada sebelumnya, (c) sebagai hasil akhir dari suatu kemajuan komunikasi.

Dikemukakan oleh Bungin (2006:258) bahwa komunikasi interpersonal kualitasnya sangat ditentukan oleh kekhasan kualitas individu yang berhubungan dengan individu lainnya. Tiga faktor yang mempengaruhi ialah (1) persepsi terhadap diri pribadi (*self perception*) yaitu kesadaran akan diri sendiri dalam mengungkapkan siapa dirinya. (2) Kesadaran pribadi (*self awareness*) dengan cara memahami dirinya sendirinya. (3) Pengungkapan diri (*self disclosure*) yaitu proses mengungkapkan diri melalui proses komunikasi dengan cara memberikan informasi tentang dirinya ke orang lain. Dijelaskan oleh Arendondo (2000:5) bahwa dalam prakteknya komunikasi interpersonal didukung oleh empat faktor penting yaitu: (a) teknologi, (b) intensitas waktu, (c) perbedaan dan (d) pertanggungjawaban.

Dari beberapa konsep di atas, dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian dan penerimaan pesan antar individu baik secara verbal maupun nonverbal, dengan indikator: keterbukaan, empati, persamaan persepsi, dan pemahaman pesan.

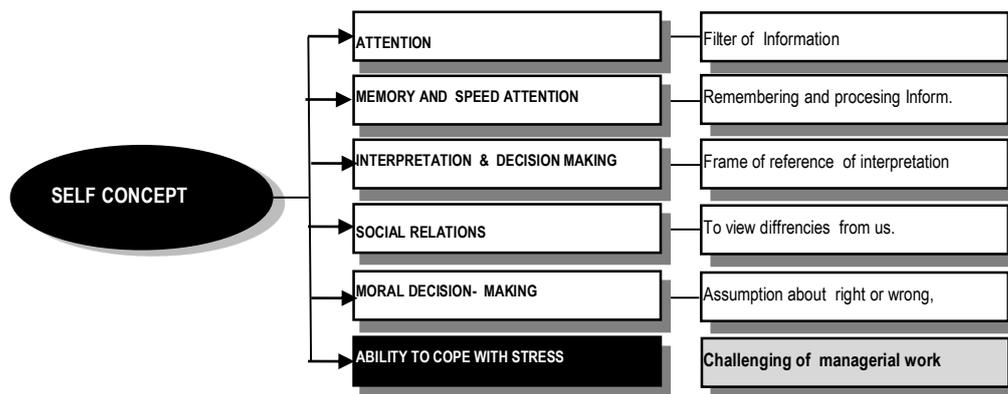
Efikasi diri

Dinyatakan oleh George dan Jones (2008:104) bahwa efikasi diri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tugasnya dengan sukses. Pegawai dengan efikasi diri tinggi memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang sulit, dan kemampuan ini memperkuat dukungan yang mereka dapatkan dalam bentuk kesepakatan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Efikasi diri mempengaruhi upaya seseorang, kegigihannya dan minatnya dalam mengatasi kesulitan dari sasaran yang dipilihnya. Diterangkan oleh Charrington (1995:79) bahwa efikasi diri merupakan suatu karakteristik yang dapat dipelajari dan dibutuhkan meliputi (1) keunggulan yang diterapkan (*enactive mastery*), berkenaan dengan adanya pengulangan perbuatan ataupun pelaksanaan tugas. (2) pengalaman yang dialami oleh orang lain (*vicarious experience*), mengamati perilaku orang lain (sebagai model) hampir sama efektifnya seperti *enactive*

mastery. (3) persuasi verbal (*verbal persuasion*), merupakan sumber penting bagi informasi efikasi diri, khususnya apabila sumber informasi memiliki kredibilitas dan keahlian yang tinggi (4) persepsi dari pernyataan psikologis seseorang (*perceptions of one's psychological state*). Persepsi efikasi diri dipengaruhi oleh timbulnya pernyataan seketika. Dikemukakan oleh Halonen dan Santrock (1999:456) bahwa efikasi diri merupakan potensi pribadi yang sangat penting khususnya dalam mengembangkan perilaku adaptif.

Disampaikan oleh Carlson dan Buskist (1999:459) bahwa ekspektasi seseorang tentang pencapaian kesuksesannya sangat erat kaitannya dengan potensi efikasi diri yang dimilikinya dan merupakan faktor penting yang menentukan seseorang apakah ia akan berusaha untuk membuat perubahan dalam lingkungannya atau tidak. Hal ini dinyatakan oleh karena efikasi diri merupakan suatu bentuk kompetensi yang dimiliki seseorang. Ditegaskan oleh Bandura (1995:150) bahwa seseorang yang kompeten dapat mempengaruhi efikasi dirinya melalui berbagai upaya aktif seperti "pengaruh verbal" secara khusus dapat efektif dilakukan apabila komunikator dibantu dengan sifat yang dapat dipercaya, keahlian, dan memiliki daya tarik. Dinyatakan oleh Baron (1996:392) bahwa efikasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tindakan yang diinginkan. Semakin tinggi perasaan seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungannya untuk melakukan tugas yang lebih beragam. Keberhasilan seperti itu sudah tentu pada akhirnya dapat

mengarahkan seseorang pada perasaan positif tentang dirinya secara lebih menyeluruh. Dikemukakan oleh Branden (2001:127) bahwa secara konsep, efikasi diri dapat dibedakan dalam dua hal yaitu (1) *metaphysical efficacy* (metafisika efikasi diri), yang menjadi bagian dari hubungan manusia secara mendasar pada suatu kenyataan yang merefleksikan dasar orientasi realitas dalam proses berpikirnya. (2) *particularized efficacy* (pengkhususan efikasi diri) yang menunjukkan efektivitas seseorang pada kerja kerasnya dalam bidang tertentu, sebagai hasil dari pengetahuan dan keterampilan tertentu yang telah dimilikinya. Pada bagan model teoretik di bawah ini menggambarkan tentang pengaruh konsep diri terhadap berbagai perilaku manusia, termasuk perilaku dalam kemampuan mengatasi tekanan (*stress*) yang merupakan bagian dari efikasi diri seseorang.



Gambar 4. Model of self concept influences on many important behaviors

Pada umumnya seseorang yang memiliki konsep diri selalu dibebani pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki. Keinginan dan kemauan yang kuat untuk menyelesaikan tugas secara cepat dan berkualitas merupakan kemampuan untuk mengatasi tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Justru hal inilah yang menyebabkan pimpinan selalu mengandalkannya untuk melakukan berbagai pekerjaan meskipun kadangkala bukan merupakan tugasnya. Seseorang yang memiliki konsep diri yang kuat menimbulkan kepercayaan pimpinan untuk memberikan pekerjaan yang lebih banyak dan beragam serta memiliki tingkat kesulitan yang tinggi meskipun kadangkala melebihi tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis efikasi diri adalah kegigihan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara optimal dengan indikator: potensi diri, percaya diri, motivasi diri, dan upaya diri.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menerapkan kajian hubungan kausal penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Nasional RI sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen yang memberikan layanan informasi kepada masyarakat, beralamat di Jalan Salemba Raya 28A dan Jalan Merdeka Selatan No. 11 Jakarta Pusat. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan yang dimulai bulan November 2007 sampai dengan bulan April 2008. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pustakawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan yang berlaku dalam pengujian ini adalah apabila statistik $L_0 < L_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila $L_0 > L_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Kelompok	L_0	$L_{(0,05,60)}$	Kesimpulan
X_1 terhadap X_4	0,0571	0,1143	Berdistribusi normal
X_1 terhadap X_3	0,0562	0,1143	Berdistribusi normal
X_2 terhadap X_4	0,1092	0,1143	Berdistribusi normal
X_2 terhadap X_3	0,0824	0,1143	Berdistribusi normal
X_3 terhadap X_4	0,1010	0,1143	Berdistribusi normal

Pengujian homogenitas varians pada data dua variabel menggunakan uji bartlett. Nilai signifikan berdasarkan nilai chi kuadrat dengan nilai taraf signifikan 0,05 pada nilai derajat bebas (db) berasal dari jumlah db seluruh kelompok. Varians kelompok data dinyatakan homogen apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas

Varians	dk	X^2_{hitung}	X^2_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
X_1 terhadap X_4	14	2,346	22,4	Homogen
X_1 terhadap X_3	14	2,134	23,68	Homogen
X_2 terhadap X_4	20	0,731	30,1	Homogen
X_2 terhadap X_3	20	5,365	30,1	Homogen
X_3 terhadap X_4	21	1,779	31,4	Homogen

Hubungan antar variabel diuji melalui analisis uji regresi untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut memenuhi syarat memiliki hubungan linear dan keberartian regresi. Lebih jauh, analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi dari variabel-variabel yang ada hubungannya secara kausal sebagai dasar dari perhitungan analisis jalur. Regresi berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga nilai koefisien korelasi merupakan angka perhitungan yang menyatakan adanya tingkat kekuatan hubungan. Kekuatan korelasi mempunyai tingkat keberartian yang dapat diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 3. Rangkuman Uji Regresi, Uji Linearitas dan Analisis Korelasi

No.	Variabel yang diuji	Signifikansi		Linearitas		Keberartian Korelasi	
		F_{hitung}	F_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	t_{hitung}	t_{tabel}
1.	$X_1 - X_4$	15,863	4,00	1,349	1,91	2,328	1,677
2.	$X_2 - X_4$	23,979	4,00	0,789	1,94	2,490	1,677
3.	$X_3 - X_4$	25,348	4,00	0,805	1,85	2,298	1,677

4.	$X_1 - X_3$	10,589	4,00	1,155	1,91	2,122	1,677
5.	$X_2 - X_3$	25,787	4,00	1,184	1,85	4,258	1,677

Penentuan analisis jalur baru dapat dilakukan setelah seluruh persyaratan dipenuhi. Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoretik maka diperoleh diagram jalur yang menghasilkan 5 (lima) buah koefisien jalur, yaitu ρ_{41} , ρ_{31} , ρ_{42} , ρ_{32} , dan ρ_{43} . Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel diperoleh nilai koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	t-hitung	$t_{0.05(58)}$	Pengaruh		Keputusan	
			Langsung	Tidak Langsung		
ρ_{41}	0,254	2,328	1,677	0,064	0,067	Signifikan
ρ_{31}	0,238	2,122	1,677	0,057	-	Signifikan
ρ_{42}	0,300	2,490	1,677	0,090	0,136	Signifikan
ρ_{32}	0,478	4,258	1,677	0,228	-	Signifikan
ρ_{43}	0,285	2,298	1,677	0,081	-	Signifikan

- Konsep Diri (X_1) secara terpisah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pustakawan (X_4) dengan koefisien $\rho = 0,254$, dan juga berpengaruh langsung terhadap Efikasi Diri (X_3) dengan koefisien $\rho = 0,238$.
- Komunikasi Interpersonal (X_2) secara terpisah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pustakawan (X_4) dengan koefisien $\rho = 0,300$, dan juga berpengaruh langsung terhadap Efikasi Diri (X_3) dengan koefisien $\rho = 0,378$.
- Efikasi Diri (X_3) secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan (X_4) dengan koefisien $\rho = 0,285$
- Konsep Diri (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pustakawan (X_4) melalui Efikasi Diri (X_3) dengan koefisien $\rho = (0,238 \times 0,285) = 0,068$.
- Komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pustakawan (X_4) melalui Efikasi Diri (X_3) dengan koefisien $\rho = (0,478 \times 0,285) = 0,136$.
- Konsep Diri (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Efikasi Diri (X_3), terdapat pengaruh lain dari luar variabel sebesar $(\epsilon_1) = 0,642$.
- Konsep Diri (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan (X_4), dan terdapat pengaruh lain dari luar variabel sebesar $(\epsilon_2) = 0,563$.

PENUTUP

Kesimpulan. Dari ketiga variabel bebas yaitu konsep diri, komunikasi interpersonal dan efikasi diri sama-sama berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dan komunikasi interpersonal merupakan variansi paling dominan yang berpengaruh langsung terhadap efikasi diri. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila didukung oleh komunikasi interpersonal yang aktif dan efektif. Mengacu pada hasil kesimpulan tersebut di atas maka untuk mengoptimalkan kinerja pustakawan di lingkungan Perpustakaan Nasional RI maka perhatian utama yang perlu diberikan adalah meningkatkan

komunikasi interpersonal, kemudian diikuti dengan pementapan konsep diri dari penguatan efikasi diri pustakawan.

Saran. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Setiap pustakawan diharapkan mampu merealisasikan konsep diri, meningkatkan komunikasi interpersonal dan memperkuat efikasi dirinya agar mampu mengantisipasi setiap perubahan, tantangan, dan masalah yang dihadapi dan sekaligus mampu memanfaatkan peluang yang ada dalam mengelola dan memberikan akses informasi secara globalisasi. (2) Diperlukan kebijakan yang dapat memotivasi terwujudnya konsep diri, meningkatnya interpersonal komunikasi dan menguatnya efikasi diri pustakawan sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan, kreativitas, inovasi dan kompetensi diri mereka sebagai tenaga fungsional profesional tanpa terlalu banyak dibatasi oleh arahan, instruksi dan petunjuk atasan yang bersifat birokrasi. (3) Perlu diperhatikan hal-hal bersifat eksternal untuk meningkatkan kinerja pustakawan yang berkaitan dengan kebijakan lembaga seperti pemberian apresiasi, promosi, mutasi, rotasi,

pembinaan karir dan peningkatan kualitas sumber daya pustakawan serta sanksi yang harus diterapkan secara konsisten dan konsekuen. (4) Perlu ditunjang oleh sistem komunikasi interpersonal yang efektif dalam memperlancar setiap proses kegiatan, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola informasi yang dapat dimanfaatkan secara cepat, luas, dan merata baik di tingkat nasional maupun global. (5) Perlu adanya kebijakan dalam penetapan numerasi, insentif, dan jaminan kesejahteraan sosial yang lebih memadai agar pustakawan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Arrendondo, Lani. *Communicating Effectively*. New York: McGraw-Hall, 2000.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- Branden, Nathaniel, (2001), *The Psychology of Self-Esteem: A Revolutionary Approach to Self-Understanding that Launched a New Era in Modern Psychology*. San Fransisco: Josse-Bass,
- Bungin, Burhan, (2006), *Sosiologi Komunikasi: Teori, Para-digma, dan Diskursus Teknologi Komuni-kasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana.
- Byars, Lloyd L. and Leslie W Rue, (2000), *Human Resource Management, Sixth Edition*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Caproni, Paula J, (2001), *The Practical Coach: Management Skills for Everyday Life* (New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Carlson, Neil R. and William Buskist, (1999), *Psychology: The Science of Behavior, The fifth Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cherrington, David J, (1994), *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- DeFleur, Melvin L. and Everette E Dennis, (1988), *Understanding Mass Communication*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Dessler, Gary, (1999), *Personel/Human Resource Manage-ment, Fifth Edition*. Toronto: Prentice Hall.
- DeVito, Joseph A, (2002), *Essentials of Human Communication, Fourth Edition*. Boston, Allyn and Bacon.
- George, Jennifer M. and Gareth R Jones, (2008), *Understanding and Managing Organizational Behavior, Fith Edition*. New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Halonen, Jane S. and John W Santrock, (1999), *Psychology Contexts and Applications, Third*. Boston: McGraw-Hill College.
- Kreitner, Robbert dan Angelo Kinicki, (2000), *Prilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Liliweri, Alo, (2004), *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Lussier, Robert N, (1997), *Management: Concept, Applications and Skill Development*. Chicago: South Western.
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior 10th Edition*. Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Muntholi'ah, (2002), *Konsep Diri Positif : Penunjang Prestasi PAI*. Semarang : Gunungjati dan Yayasan al-Qalam.
- Pace R. Wayne and Don F Faules, (2006), *Komunikasi Organisasi :Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Cetakan ke-6*, Suntingan . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Sheal, Peter, (2003), *The Staff Development Handbook : An Action Kit to Improve Performance*. Jakarta : Gramedia.

Sukmadinata, Nana Syaodih, (2005), *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda.

Wright, Patrick M. and Raymond A Noe, (1996), *Management of Organizations*. Chicago: Irwin.