

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI KALANGAN KARYAWAN BADAN PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH (BAPUSIPDA) JAWA BARAT DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA TENAGA PERPUSTAKAAN

INTERPERSONAL COMMUNICATION AMONG EMPLOYEES OF REGIONAL OFFICE OF LIBRARY AND ARCHIVES (BAPUSIPDA) WEST JAVA AND ITS CONNECTION WITH THE PERFORMANCE OF LIBRARIAN

Anton Prasetyo W¹ & Yunus Winoto²

¹Alumnus Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Komunikasi, UNPAD

²Staff Pengajar Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Komunikasi, UNPAD

Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21, Jatinangor 45363

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between interpersonal communication in the West Java Environmental BAPUSIPDA employees with the performance of library personnel. This research was conducted in the Library and Archives of West Java Province. The approach used in this study using a quantitative approach to research the type of correlation. The population in this study are employees BAPUSIPDA at the library with a random sampling technique (simple random sampling). For data collecting technique is done through questionnaires, interviews, observation and literature study. Based on the results of the study can be argued that that there hubungan between interpersonal communication on energy performance libraries in the Library Board and the Regional Archives (BAPUSIPDA), West Java. While specifically be presented the following results 1). There hubungan between aspects of transparency (openness) in kalangan employees primarily to the performance of library personnel, 2). There is a relationship between aspects of empathy (empathy) among employees with performance library personnel, 3). There is a relationship between being supportive (supportiveness) between each of brackish employees with the performance of library personnel, 4). There is a relationship between a positive attitude (positiveness) among the employees with the performance of library personnel, 5). There is a relationship between the understanding of equality (equality) among the employees with the performance of library personnel.

Kata kunci: *interpersonal communication, performance, public library*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi antarpersonal di lingkungan karyawan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (BAPUSIPDA) Jawa Barat dengan kinerja tenaga perpustakaan. Penelitian ini dilakukan di Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, Provinsi Jawa Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BAPUSIPDA di bagian perpustakaan dengan teknik pengambilan sampel secara

random (*simple random sampling*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga perpustakaan di lingkungan BAPUSIPDA Jawa Barat yang dapat dirinci sebagai berikut. *Pertama*, terdapat hubungan antara aspek keterbukaan (*openness*) di kalangan karyawan dengan kinerja tenaga perpustakaan. *Kedua*, terdapat hubungan antara aspek empati (*empathy*) di antara karyawan dengan kinerja tenaga perpustakaan. *Ketiga*, terdapat hubungan antara sikap mendukung (*supportiveness*) di antara masing-masing karyawan dengan kinerja tenaga perpustakaan. *Keempat*, terdapat hubungan antara sikap positif (*positiveness*) di kalangan karyawan dengan kinerja tenaga perpustakaan. *Kelima*, terdapat hubungan antara pemahaman kesetaraan (*equality*) di antara karyawan dengan kinerja tenaga perpustakaan.

Kata kunci: komunikasi antarpribadi, kinerja, perpustakaan umum

Pendahuluan

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kehidupan manusia. Dalam sebuah bukunya Rakhmat (1998:1) mengatakan manusia tidak bisa tidak berkomunikasi. Hal ini juga dipertegas lagi oleh Tubbs dan Moss (2000) yang menyatakan manusia telah berkomunikasi selama puluhan ribu tahun dan sebagian besar waktu jaga manusia digunakan untuk berkomunikasi. Berdasarkan kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah, baik formal maupun informal.

Berbicara tentang komunikasi, sebenarnya komunikasi dapat berlangsung di mana saja, di rumah, di sekolah, di kantor serta dalam sebuah kegiatan organisasi. Adapun mengenai organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk, dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu diberikan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik.

Salah satu jenis komunikasi yang sangat penting adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara beberapa pribadi yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal yang berlangsung secara langsung. Dalam operasionalnya, komunikasi antarpersona berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feed back* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feed back* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif. Onong U. Effendy mengatakan bahwa komunikasi jenis ini dianggap komunikasi yang paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan (Effendy, 1986:81).

Evert M Rogers dalam Liliweri (1991:13) menyatakan bahwa minimal ada enam ciri yang menggunakan saluran antarpribadi, yakni (1) arus pesan yang cenderung dua arah, (2) konteks komunikasi tatap muka, (3) tingkat umpan balik yang tinggi, (4) kemampuan mengatasi tingkat selektivitas yang tinggi, (5) kecepatan jangkauan terhadap *audience* yang besar relatif lambat, dan (6) efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap. Selanjutnya, R. Miller dalam Rakhmat (2005:119—120) menyatakan tentang komunikasi antarpersona sebagai berikut.

Understanding the interpersonal communication process demands an understanding of the symbiotic relationship between communication and relational development: communication influences relational development, and in turn (simultaneously), relational development influences the nature communication between parties to the relationship.

(Memahami proses komunikasi interpersonal [antarpribadi] menuntut pemahaman hubungan simbiotis antara komunikasi dengan perkembangan relational: komunikasi mempengaruhi perkembangan relational, dan pada gilirannya (secara serentak), perkembangan relational mempengaruhi sifat komunikasi antar pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut)

Komunikasi antarpribadi merupakan proses penerimaan pesan di antara dua orang atau sekelompok kecil orang dengan berbagai efek dan umpan balik (*feedback*), terdapat hubungan antarpribadi dan berlangsung secara berulang-ulang. Karakteristik keefektifan komunikasi antarpribadi terdiri dari tiga perspektif, yaitu perspektif humanistik, prespektif pragmatis, dan perspektif pertukaran sosial (DeVito, 1997:259). Oleh sebab itu, perspektif humanistik yang merupakan sub variabel dari keefektifan komunikasi antarpribadi, yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*) harus diketahui lebih lanjut sebagai berikut.

Pertama, keterbukaan (*openness*). Keterbukaan adalah adanya kemauan untuk membuka diri, mengatakan keadaan dirinya sendiri yang tadi disembunyikan. Keterbukaan merupakan perilaku atau wujud kejujuran dalam proses komunikasi serta reaksi terhadap rangsangan yang diberikan. Keterbukaan ini juga harus diikuti dengan pertanggungjawaban terhadap perasaan dan pikiran yang disampaikan. Sikap terbuka berlawanan dengan dogmatisme yang menilai pesan atau informasi berdasarkan motif pribadi (Rakhmat, 2005:136). Rakhmat (2005:137) menyatakan bahwa hal tersebut memiliki indikator, yakni: (1) berorientasi pada isi, (2) bersikap objektif, (3) mencari informasi dari berbagai sumber, dan (4) berpikir secara luas.

Kedua, empati (*empathy*). Empati berarti kemampuan seseorang untuk mengetahui hal yang sedang dialami orang lain pada saat tertentu, dari sudut pandang orang yang dimaksud dan melalui “kacamata” orang lain. Memberikan rasa empati kepada orang berarti harus mampu tidak mengevaluasi, menafsirkan, menilai, dan mengkritik orang lain. Selain itu, mendekatkan diri dan mengenal lebih jauh kepada orang tersebut agar diketahui maksud, keinginan, atau ketakutan yang sedang ia rasakan. Kemudian, memahami orang lain yang tidak mempunyai arti emosional (Freud, 1921). Membayangkan, melihat, dan merasakan diri pada perasaan orang lain juga disebut dengan empati (Rakhmat, 2005:132). Adapun indikator dari empati seperti yang diungkapkan DeVito (1997:260), yakni (1) tidak mengevaluasi atau mengkritik, (2) mengenal orang lain, dan (3) merasakan hal yang sedang dirasakan orang lain.

Ketiga, dukungan (*supportiveness*). Sikap dukungan dapat diberikan melalui sikap yang dapat menjelaskan secara jelas bukan mengevaluatif. Pernyataan dukungan juga dapat bersifat spontan dan berterus terang dalam mengutarakan pikirannya serta berpikiran terbuka terhadap perbedaan yang dimiliki orang lain. Menerima saran dan secara bersama-sama mencari solusi terhadap masalah yang sedang dialami juga merupakan salah satu wujud sikap mendukung. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap difensif dalam komunikasi. Sikap difensif dapat menghambat proses komunikasi antarpribadi karena orang difensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi ketimbang memahami pesan orang lain (Rakhmat, 2005:133). Indikator tersebut menurut DeVito (1997:261) dan Rakmat (2005:134—135) terdiri atas (1) deskriptif atau tidak evaluatif, (2) spontanitas, dan (3) provosionalisme.

Keempat, sikap positif (*positiveness*). Apabila seseorang yang berkomunikasi mempunyai rasa negatif, berkemungkinan ia akan menyampaikan komunikasi secara negatif sehingga orang lain juga akan menerima secara negatif. Sebaliknya, apabila seseorang berkomunikasi dengan rasa positif, maka ia akan berkomunikasi secara positif juga.

Kelima, kesetaraan (*equality*). Kesetaraan adalah pengakuan bahwa masing-masing pihak bernilai dan berharga. Selain itu, kesetaraan juga merupakan sikap memperlakukan orang lain. Indikator tersebut, yakni (1) komunikasi horizontal atau demokratis dan (2) mengakui kelebihan orang lain.

Dalam konteks sebuah organisasi, komunikasi merupakan suatu sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Berkaitan dengan hal ini Kohler (1981) menyatakan ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. *Pertama*, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. *Kedua*, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Mulyana (2007:83) menyatakan bahwa dalam komunikasi organisasi seringkali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi dan adakalanya juga komunikasi publik. Selain itu, juga komunikasi dalam suatu organisasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang hal yang harus dilakukan, seberapa baik pengerjaannya dan hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni kompetensi dan motivasi (Robbins, 2001:187). Selanjutnya, Bernandin & Russell (dalam Gomes, 2003:142) sebagaimana yang dikutip Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya *Human Resource Managemen* menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dalam kinerja yang terdiri atas: (1) *quantity of work*, yakni jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (2) *quality of work*, yakni kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (3) *job knowledge*, yakni luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (4) *creativity*, yakni keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, (5) *cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain, (6) *dependability*, yaitu kesadaran dan dap[at dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, (7) *initiative*, yakni semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar

penyelesaian kerja, (7) *initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab, dan (8) *personal quantity*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi, tingkah laku pegawai di dalam organisasi. Hal ini berarti kedelapan dimensi kinerja seperti yang telah diungkapkan tersebut seyogyanya dimiliki oleh seorang karyawan karena berhubungan dengan iklim dalam bekerja.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan Claude S George dalam Hasibuan (2003:115) menyebutkan bahwa kebutuhan seseorang karyawan berhubungan dengan tempat suasana lingkungan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang, sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja pegawai yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi antarpegawai. Menurut Mangkunegara (2003:67) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama dengan mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu lembaga dipengaruhi banyak faktor selain faktor kompetensi pegawai yang bersangkutan, fasilitas yang lengkap, tetapi juga terciptanya iklim komunikasi yang baik di antara karyawan, seperti terjalinnya komunikasi antarpersona, antarkaryawan, maupun dengan para pimpinan. Kondisi tersebut juga terjadi di lingkungan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (selanjutnya disingkat BAPUSIPDA) Jawa Barat.

BAPUSIPDA merupakan salah satu perpustakaan yang berkedudukan di tiap provinsi yang ada di Indonesia. Badan tersebut adalah gabungan dari dua badan yang sebelumnya bernama Badan Perpustakaan Daerah Jawa Barat atau dikenal dengan sebutan BAPUSDA Jawa Barat dengan badan kearsipan daerah Jawa Barat atau BASIPDA Jawa barat. Adanya penggabungan kedua lembaga itu telah terjadi berbagai perubahan. Perubahan tersebut tidak hanya struktur organisasi, akan tetapi berbagai hal termasuk penggabungan sumber daya manusia. Melihat kenyataan adanya penggabungan kedua lembaga tersebut ada hal yang menarik untuk ditinjau lebih lanjut dalam aspek sumber daya manusia. Oleh sebab itu, tujuan penulisan artikel ini untuk mendeskripsikan sejauhmana aspek keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan aspek kesetaraan antarkaryawan BAPUSIPDA Jawa Barat dengan kinerja tenaga perpustakaan. Dengan demikian, akan tampak keterkaitan kemampuan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tenaga perpustakaan di lingkungan BAPUSIPDA Jawa Barat.

Metode

Metode penelitian ini adalah metode korelasi. Metode korelasi digunakan untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih. Hal ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor yang lain. Sebagaimana yang diungkapkan Azwar (2001:31) mengenai tujuan dari metode korelasi, yakni (1) mengukur hubungan diantara berbagai variabel, (2) meramalkan variabel tak bebas dari pengetahuan kita tentang variabel bebas, dan (3) meratakan jalan untuk membuat rancangan penelitian eksperimental. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan yakni, (1) H_0 : tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal di kalangan karyawan BAPUSIPDA Jawa Barat dengan kinerja tenaga perpustakaan dan (2) H_1 : terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal di kalangan karyawan BAPUSIPDA Jawa

Barat dengan kinerja tenaga perpustakaan. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan BAPUSIPDA Jawa Barat yang berstatus sebagai tenaga perpustakaan dan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 50 orang yang pengambilannya dengan teknik *sample propability*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut. *Pertama*, angket. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis untuk diisi oleh responden. Respondennya yaitu karyawan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (BAPUSIPDA) Jawa Barat. *Kedua*, observasi. mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian, yaitu di BAPUSIDA Provinsi Jawa Barat. Pengamatan yang dilakukan dalam konteks proses komunikasi yang berlangsung di antara karyawan dan mengenai kinerja para karyawan BAPUSIDA Provinsi Jawa Barat. *Ketiga*, wawancara. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab kepada karyawan BAPUSIPDA Jawa Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Teknik ini di gunakan dalam rangka memperoleh data yang tidak diperoleh melalui angket, observasi, dan kepustakaan. *Keempat*, studi pustaka. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang bersifat teoretis terkait dengan masalah penelitian. Berkenaan dengan hal itu, teknik analisis data yang digunakan yakni uji statistik *spearman rank order*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang didapat berdasarkan data yang telah dianalisis sebagai berikut. *Pertama*, berdasarkan data responden terungkap bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan usia responden sebagian besar berusia 48 tahun ke atas, pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SLTA/ sederajat. Masa kerja responden sebagian besar telah bekerja 21 tahun ke atas serta bidang kerja responden kebanyakan bekerja sebagai tenaga fungsional dan kelompok struktural.

Kedua, Mengenai data hasil penelitian untuk sub variabel X1 yaitu tentang aspek keterbukaan terungkap bahwa pada umumnya responden setuju jika dalam berkomunikasi yang lebih berorientasi pada isi, objektif, mencari informasi dari berbagai sumber serta harus berpikir secara luas.

Ketiga, untuk sub variabel X2 yakni empati pada umumnya responden menyatakan setuju jika dalam berkomunikasi dengan orang lain tidak bersifat menilai, mengenal orang lain, serta merasakan perasaan orang lain. Selanjutnya, subvariabel X3 yakni sikap mendukung terungkap bahwa pada umumnya responden setuju bahwa dalam berkomunikasi harus bersifat deskriptif dan tidak bersifat menilai, spontan, serta bersikap provisionalisme.

Keempat, untuk sub variabel X4 yaitu sikap positif terungkap bahwa pada umumnya dari responden menyatakan setuju jika responden bersikap positif serta mendorong teman untuk berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya, untuk subvariabel X5 yakni kesetaraan terungkap bahwa pada umumnya responden menyatakan setuju jika responden dalam berkomunikasi bersikap demokratis serta mengakui kelebihan orang lain.

Kelima, variabel kinerja terungkap bahwa responden setuju jika dalam bekerja berusaha untuk bekerja secara terampil, bekerja secara teliti, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Kemudian, dalam aspek pengetahuan terungkap bahwa responden berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, responden berupaya untuk mengetahui cara penyelesaian permasalahan, serta berupaya untuk mengusulkan ide atau gagasan pada pimpinan dan berupaya untuk selalu meningkatkan keterampilan dalam menunjang kegiatan kerjanya.

Keenam, masih berkaitan dengan data kinerja tenaga perpustakaan, untuk aspek kerjasama terungkap bahwa responden menyatakan bisa bekerjasama dengan rekan kerja, mampu bekerjasama dengan pimpinan serta responden merasa bisa diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Ketujuh, berdasarkan hasil tabulasi silang terungkap bahwa sebagian aspek keterbukaan terkait dengan kinerja tenaga perpustakaan. Hal ini terlihat bahwa pada umumnya responden terbuka dan mempunyai kinerja yang baik, responden mempunyai rasa empati yang baik dan memiliki kinerja yang baik, responden memiliki sikap mendukung dan memiliki kinerja yang baik, responden memiliki sikap positif dan mempunyai kinerja yang baik serta sebagian besar responden merasa memiliki kesetaraan (*equality*) dan mempunyai kinerja yang baik.

Kedelapan, berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji statistik *spearman rank order* dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang dan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α) = 0.05 maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Table 1 Hasil Uji Statistik *Spearman Rank Order*

			Total X1	Total Y
Spearman's rho	Total Xa	Correlation Coefficient	1,000	,761(**)
		Sig. (2-tailed)	,	,000
		N	50	50
	Total Y	Correlation Coefficient	,761 (**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,
		N	50	50

** Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Data di atas diketahui bahwa besarnya korelasi rho antara X5 dengan Y adalah **rs = 0.761** dengan signifikansi 0.000 pada pengujian dua sisi dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Apabila merujuk pada tabel penafsiran koefisien korelasi menurut pedoman Guilford dalam Rakhmat (1991) maka tingkat koefisien korelasi $rs = 0.761$ termasuk dalam kategori hubungan yang cukup tapi berarti. Sedangkan untuk ketentuan pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak caranya adalah dengan melihat signifikansi. Jika signifikansi di bawah atau sama dengan 0.05 maka H_1 diterima atau H_0 ditolak. Hasil pengujian tersebut terungkap bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu 0.000 artinya di bawah 0.05. Hal ini dapat disimpulkan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja tenaga perpustakaan.

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis terhadap sampel penelitian ini disimpulkan bahwa adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja tenaga perpustakaan di lingkungan BAPUSIPDA Jawa Barat dengan rincian (1) terdapat hubungan antara keterbukaan (*openness*) terhadap kinerja tenaga perpustakaan, (2) terdapat hubungan antara empati (*empathy*) terhadap kinerja tenaga perpustakaan, (3) terdapat hubungan antara sikap mendukung (*supportiveness*) terhadap kinerja tenaga perpustakaan, (4) terdapat hubungan antara sikap positif (*positiveness*) terhadap kinerja tenaga perpustakaan, dan (5) terdapat hubungan antara kesetaraan (*equality*) terhadap kinerja tenaga perpustakaan.

Rujukan

- Devito, Josep A. 1977. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1989. *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. New York: MC. Grow Hill International.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Flippo, E. B. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto H. 1989. *Analisis Dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur, Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Liliweri, Alo. 1994. *Perspektif Teori Komunikasi Antarpribadi: Suatu Pendekatan ke Arah Psikologi Komunikasi Sosial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Liliweri, Alo. 1996. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi: Suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- M. Manullang & Manullang, Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1998. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rianto, Yatim. 1996. *Metode Penelitian Kependidikan*. Surabaya: SIC.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Concepts, Controversials, Application Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice HallInt.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soeatimah. 1992. *Perpustakaan, Kepustakawanan dan Pustakawan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Non-Parametrik*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian dengan Aplikasi SPSS*. Bandung: Alfabet.
- Supratiknya, A. 1995. *Komunikasi Antarpribadi: Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sulistyo-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutarno NS. 2004. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Samitra Media Utama.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe, Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, Husein. 1997. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yusup, Pawit M. 1999. *Teori Komunikasi: untuk Bidang Sosial, Informasi, Pendidikan, dsb.*, Bandung: Ilmu Perpustakaan FIKOM UNPAD.