

PENGARUH INTERPERSONAL SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN

Windayani ^a, Agus Seswandi^b, Burhan^c

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh interpersonal skill terhadap Kinerja pegawai Melalui dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian Perdagangan berjumlah 44 orang, dimana pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan penyebaran menggunakan google form. Teknis analisis data pada penelitian ini adalah dengan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai alat pengolahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Interpersonal skill dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Interpersonal skill berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Selain itu Interpersonal skill berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasi

KATA KUNCI

Vivamus; varius; consectetur; odio; Listing important terms, enabling readers to find the article, 3-5 terms, written below Abstract

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta dan baik profit-oriented dan non profit-oriented, dan sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan dalam organisasi tersebut..

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang bersifat intangible dan tidak dapat disamakan pengaturannya seperti mengatur organisasi, mengatur pekerjaan dan produk-produk dan teknologi. Karyawan tidak selamanya milik organisasi, bagaimanapun ketika seseorang meninggalkan suatu organisasi (pindah kerja) maka segala ilmu dan skill yang sudah di tanamkan dalam diri karyawan ikut pergi bersama karyawan atau pegawai dan seluruh investasi yang dilakukan organisasi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan tentu ikut terbawa oleh karyawan ketika pindah bekerja.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya". Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik

* Agus Seswandi. Email: agusseswandi@unilak.ac.id

Metode

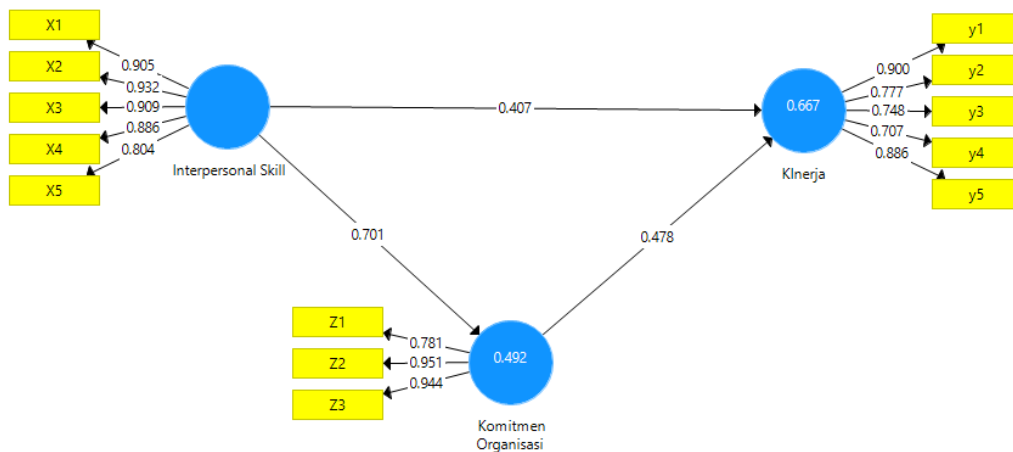
Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil

Hasil analisis data statistik dengan menggunakan program Smart PLS, khususnya pengujian model eksternal dan model internal, akan dijelaskan lebih rinci pada subbab ini. Least Partial Square (PLS) adalah model persamaan berbasis komponen atau varian (SEM).

Uji Outer Model

Outer Model



Sumber: Data Olahan, 2024

Dari gambar di atas loading factor untuk masing masing indikator cukup reliable dengan nilai seluruh indikator diatas 0.70. Sehingga semua indikator sudah valid.

Uji Convergent Validity

Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Item	Nilai Outer Loading	Batas Nilai	Keterangan
Interpersonal skill	X1	0.905	>0,70	Valid
	X2	0.932	>0,70	Valid
	X3	0.909	>0,70	Valid
	X4	0.886	>0,70	Valid
	X5	0.804	>0,70	Valid
Komitmen Organisasi	Z1	0.781	>0,70	Valid
	Z2	0.951	>0,70	Valid
	Z3	0.944	>0,70	Valid
Kinerja	y1	0.900	>0,70	Valid
	y2	0.777	>0,70	Valid
	y3	0.748	>0,70	Valid

..... (article title)

	y4	0.707	>0,70	Valid
	y5	0.886	>0,70	Valid

Sumber : Data Olahan, 2024

Dapat diketahui semua item nilai *loading faktor* sudah berada di atas 0,7 (>0,7) sehingga semua item variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Batas Nilai	Keputusan
Interpersonal skill	0.933	0.943	0.949	>0,70	reliabel
Komitmen Organisasi	0.872	0.884	0.923	>0,70	reliabel
Kinerja	0.864	0.874	0.903	>0,70	reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Kesimpulan atas pengolahan data menunjukkan angka yang memuaskan, kesemua variabel diatas ambang batas 0,70, menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Disimpulkan semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Nilai AVE	Batas Nilai	Keputusan
Interpersonal skill	0.789	>0,50	Terpenuhi
Komitmen Organisasi	0.801	>0,50	Terpenuhi
Kinerja	0.651	>0,50	Terpenuhi

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan semua variabel mempunyai memiliki konstruk validitas yang baik.

Uji Discriminant Validity

Hasil Nilai Cross Loading

	Interpersonal Skill	Komitmen Organisasi	KInerja
X1	0.905	0.654	0.639
X2	0.932	0.727	0.696
X3	0.909	0.678	0.713
X4	0.886	0.585	0.662
X5	0.804	0.424	0.575
Z1	0.576	0.781	0.614
Z2	0.675	0.951	0.731
Z3	0.628	0.944	0.699
y1	0.666	0.684	0.900
y2	0.576	0.554	0.777
y3	0.511	0.658	0.748
y4	0.553	0.504	0.707
y5	0.676	0.663	0.886

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

	Interpersonal Skill	Komitmen Organisasi	Kinerja
Interpersonal Skill	0.888		
Komitmen Organisasi	0.701	0.895	
Kinerja	0.742	0.763	0.807

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dapat diketahui nilai akar AVE dan korelasi konstruk dengan konstruk lainnya sbb:

1. Interpersonal Skill : Nilai akar AVE sebesar 0,888

Nilai korelasi variabel *Interpersonal skill* dengan variabel Komitmen organisasi sebesar 0,701 dan Nilai korelasi *Interpersonal skill* dengan variabel kinerja sebesar 0,742.

2. Komitmen organisasi: Nilai akar AVE sebesar 0,895

Nilai korelasi variabel komitmen organisasi dengan variabel *Interpersonal skill* sebesar 0,701 dan Nilai korelasi variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja sebesar 0,763

3. Kinerja: Nilai akar AVE sebesar 0,807

Nilai korelasi variabel kinerja dengan variabel *Interpersonal skill* sebesar 0,742 dan Nilai korelasi variabel kinerja dengan variabel kepriadian sebesar 0,763.

Uji Inner Model

Uji Inner Model ditempuh untuk melihat nilai R Square, Q², GoF, dan uji pengaruh antar variabel.

Analisis R Square

Hasil Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.492	0.480
Kinerja	0.667	0.651

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Effect size (f²)

Hasil Nilai f Square

	Komitmen Organisasi	Kinerja
Interpersonal skill	0.969	0.252
Komitmen Organisasi		0.348

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Predictive Relevance (Q²)

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2.1) \times (1 - R^2.2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,492) \times (1 - 0,667)] \\
 &= 1 - (0,508 \times 0,333) \\
 &= 1 - 0,1692 \\
 &= 0,8308
 \end{aligned}$$

..... (article title)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,8308 Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 83,08%. Sedangkan sisanya sebesar 16,92%% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian.

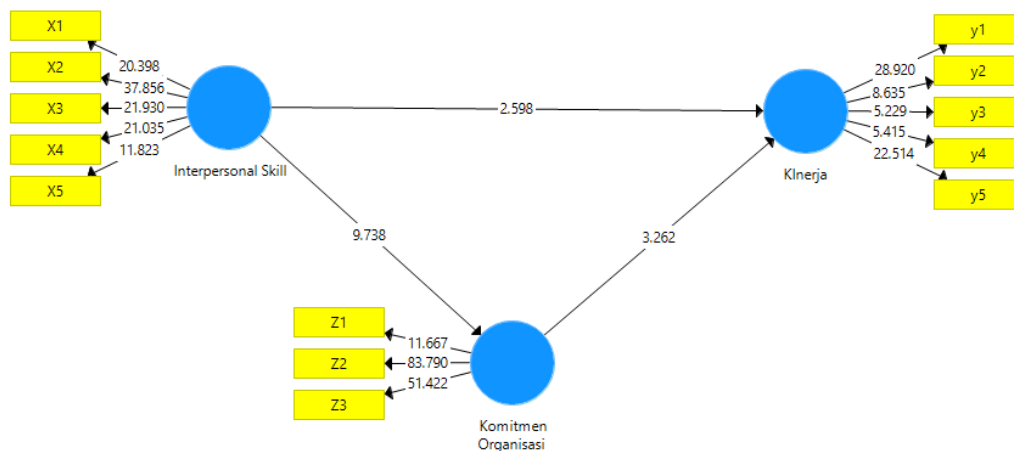
Goodness of Fit Index (GoF)

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,747 \times 0.579} = \sqrt{0,432513} = 0,6577$$

Kriteria nilai 0,10 (GoF small), nilai 0,25 (GoF medium), dan nilai 0,36 (GoF large) (Ghozali dan Latan, 2015). Uji GoF pada penelitian ini sebesar 0,6577 yang artinya GoF besar.

Inner Model



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Uji Pengaruh Langsung

Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Interpersonal skill -> Kinerja	0.407	0.408	0.157	2.598	0.010
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.478	0.479	0.147	3.262	0.001

Interpersonal skill -> Komitmen Organisasi	0.701	0.707	0.072	9.738	0.000
--	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Diskusi

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana Interpersonal skill mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian Perdagangan. Implikasi teoritisnya dapat mencakup pengembangan konsep-konsep baru atau pengujian ulang konsep-konsep yang ada dalam literatur terkait Interpersonal skill, seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, dan kemampuan menyelesaikan konflik. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang komitmen organisasi dan perannya dalam menghubungkan Interpersonal skill dengan kinerja pegawai. Implikasi teoritisnya mungkin meliputi peningkatan pemahaman tentang komponen-komponen komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan) dan bagaimana interaksi antara Interpersonal skill dan komitmen tersebut dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat mendorong penelitian lebih lanjut dalam bidang Interpersonal skill, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Implikasi teoritisnya dapat menstimulasi pembuatan hipotesis baru, pengembangan model konseptual yang lebih kompleks, atau pengujian teori-teori alternatif untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan ini. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya berpotensi untuk mengisi celah pengetahuan dalam literatur akademis, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi di sektor publik seperti Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian Perdagangan.

Implikasi Manajerial Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam kepada Dinas Koperasi dan UKM Perindustrian Perdagangan tentang pentingnya Interpersonal skill dalam meningkatkan kinerja pegawai. Interpersonal skill mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan kerja yang positif. Instansi dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merancang program pelatihan yang lebih terfokus untuk meningkatkan keterampilan ini di antara staf mereka. Pelatihan ini dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi dan berkolaborasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Penelitian ini menyoroti pentingnya komitmen organisasi sebagai mediator antara Interpersonal skill dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencakup kesetiaan, keterlibatan, dan identifikasi pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Instansi dapat menggunakan informasi ini untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasi di antara pegawai mereka. Ini mungkin termasuk mengkomunikasikan visi dan nilai organisasi secara jelas, memberikan kesempatan partisipasi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *interpersonal skill*, *organizational commitment*, dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan. Pertama, *interpersonal skill* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan individu dalam menjalin relasi

..... (article title)

interpersonal—termasuk kemampuan berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, serta membangun hubungan kerja yang konstruktif—berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Kedua, *organizational commitment* juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam loyalitas, identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Ketiga, *interpersonal skill* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Dengan kata lain, kemampuan interpersonal yang baik tidak hanya mendukung kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Peningkatan *interpersonal skill* dapat mendorong munculnya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat *organizational commitment*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan *interpersonal skill* sebagai faktor strategis yang tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *organizational commitment* pegawai.

Referensi

- Anuari, S. (2020). *PENGARUH INTERPERSONAL SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Handayani, P., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(5).
- Syahrudin, H. (2018). The effect of *Interpersonal skills* on performance of regional secretariat employees in Kapuas Hulu Regency. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 192-201.