

The Influence of Inter-personal Skills on Employee Performance through Teamwork and Employee Work Capability (Case Study at the West Papua Regional Secretariat)

Febry Jain Andjar¹, Ahmad Jamil^{1*}

¹ Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

 jamilscout@gmail.com *

Abstract

Good performance is a goal every organization strives to achieve. This study aims to understand the influence of interpersonal skills on performance through teamwork and employee capability in West Papua. The research was conducted at the West Papua Regional Secretariat, involving 54 employees using a survey method. The unit of analysis in this study is the employees. The analysis method used includes descriptive statistical analysis and SEM (Structural Equation Modeling) with SmartPLS as the analysis tool. The results indicate that teamwork directly contributes the most to the performance of employees at the West Papua Regional Secretariat, with key factors being the balance of team contributions and cohesion within the organization. The role and function of teamwork as an intervening variable in this study are essential, as strong teamwork drives improvements in employee performance at the West Papua Regional Secretariat. Nonetheless, while interpersonal skills and work capability also contribute to performance, work capability has an insignificant effect on employee performance both directly and indirectly.

Keywords: Interpersonal Skills, Teamwork, Work Capability, Performance

ARTICLE INFO

Article history:

Received
September 22,
2024
Revised
November 06,
2024
Accepted
December 25,
2024

Published by
ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena
2774-4299

<https://attractivejournal.com/index.php/bse/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang No 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), peran Sekda semakin strategis, harapan terbesar adalah agar bekerja lebih keras, dan lebih tanggap terhadap persoalan yang timbul di lingkungannya. Untuk menyukseskan program-program kerja yang telah disusun, Sekda berkewajiban mengkoordinir ke seluruh jajaran, dan keterampilan pegawai secara interpersonal dengan komunikasi merupakan hal utama mensosialisasikan rencana kegiatan dan langkah-langkah yang perlu diambil. Sekretaris Daerah (Sekda) mempunyai peranan penting dalam mengawal proses perubahan dengan cara melakukan gerakan reformasi birokrasi. Karena itu, Sekda perlu menata birokrasi dengan mewujudkan pelayanan prima, supaya harapan masyarakat untuk hidup lebih baik tercapai, dan mereka bisa merasakan keberadaan pemerintah. Selain itu, akuntabilitas kinerja perlu diperhatikan demi terwujudnya pemerintah yang lebih berdayaguna, bersih, dan bertanggung jawab.

Sumberdaya aparatur sebagai penggerak utama, dan menentukan keberhasilan organisasi. Secara mendasar ada dua dimensi yang melekat dari sumberdaya manusia yakni dimensi kompetensi berupa keterampilan, skill, pengalaman, pendidikan dan kedua adalah manusia itu sendiri yakni bagaimana organisasi menempatkan mereka dengan seadil-

adilnya dan seobjektif mungkin sehingga bisa mencapai kesejahteraan dan kemandirian. Kinerja yang baik merupakan tujuan setiap organisasi. Maju tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pegawainya (As'ad, 2005). Sebagai manusia tentunya memiliki banyak perbedaan antara satu dengan lainnya, tak terkecuali pada aspek interpersonal skill. Sebagai pegawai pemerintah dengan banyak unsur didalamnya, interpersonal skill adalah karakter diri yang dibutuhkan dan bukan menjadi bagian dari karakter kepribadian bawaan, melainkan bisa dipelajari. Keterampilan interpersonal bisa dibangun dari kemampuan mengembangkan perilaku dan komunikasi. Keterampilan interpersonal merupakan keterampilan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Berbagai artikel dan penelitian menuliskan semakin pentingnya interpersonal skill, seperti penelitian oleh (Amalia et al., 2018; Dejanaz, S., Dowd, 2006; Wolfer et al., 2021).

Selain itu, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh teamwork, teamwork dibentuk berdasarkan kemauan pimpinan untuk melakukan pembenahan dalam mencapai target penelitian Khademian, et.al (2017) bahwa teamwork haruslah di jadikan nilai-nilai yang menjadi pedoman untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Fay et al., 2015) bahwa teamwork dibentuk atas dasar kebutuhan mencapai tujuan secara maksimal, teamwork memiliki kekuatan, efisiensi dan efektivitas. Institusi pemerintah membutuhkan teamwork yang kuat, dengan kekuatan tim akan merangsang kemampuan/kapabilitas kerja pegawai dan mendorong kinerjanya. Tidak hanya itu, kapabilitas adalah faktor yang juga penting dimana secara personal kapabilitas kerja adalah kemampuan individu, kapabilitas kerja mencerminkan kemampuan memanfaatkan potensi untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien (Nanda, 1996) bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Pegawai dengan kapabilitas kerja yang tinggi mampu lebih mudah melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan, sebab kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.

Melalui hasil pra survei bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Papua Barat belum optimal, kurangnya komunikasi/keterbukaan, sebagian pegawai tidak berasal dari latar belakang pendidikan pemerintahan, peran pegawai sangat terbatas pada hal-hal teknis yang mempersempit pengalaman mereka secara organisasional, dan dapat berujung pada rendahnya pola interaksi seperti tidak bersosialisasi aktif sesama pegawai, minim informasi karena rendahnya keterbukaan. Kondisi ini tentunya sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Berdasarkan fenomena dan fakta empiris tersebut merupakan indikasi diperlukan penelitian lebih lanjut, dan untuk penelitian ini mengidentifikasi peran interpersonal skill terhadap teamwork dan kapabilitas kerja serta dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan menghasilkan model baru yang berkontribusi pada pengembangan bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

Interpersonal Skill

Keterampilan interpersonal adalah kecakapan yang harus dibawa individu dalam melakukan interaksi individu lain atau sekelompok individu. Karena berkaitan dengan hubungan dengan orang lain, *interpersonal skill* dikenal juga sebagai *social skill* atau *people skill*, ingin mengambil hati atau meninggalkan kesan baik untuk orang lain. Menurut Handfield (2006), interpersonal skill adalah kemampuan seseorang dan kemampuan mengelola diri sendiri secara efektif dalam bekerjasama dengan orang lain agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara bersama. Mc Gaha dan Fitzpatrick (2005) mengartikan interpersonal skill sebagai perilaku yang berkaitan dalam berinteraksi seperti memulai pembicaraan, memberi dukungan emosional, dan keterbukaan, serta mengatasi konflik. Sedangkan, Bierman (2006) dan Suchy (2000) menyatakan bahwa interpersonal skill ialah salah satu faktor penting yang menjadi penunjang keberhasilan individu dalam menghadapi kehidupannya. Tujuan keterampilan interpersonal adalah dapat mengenal diri

sendiri, dapat mengenal dan memahami orang lain, dapat mengekspresikan diri (Anuari, 2020). Mengekspresikan diri kita dalam membentuk pemahaman seseorang tentang diri sendiri, dapat menegaskan diri, dapat memberikan dan menerima masukan, dapat mendengarkan pembicaraan orang lain, dapat mempengaruhi orang lain, dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan orang lain, dan dapat menjadi anggota sebuah tim atau kelompok.

Menurut Johnson (1993) aspek keterampilan interpersonal yaitu: a) Self-disclosure (keterbukaan diri). Kemampuan untuk membuka atau mengungkapkan kepribadian diri yang bertujuan agar orang lain mengetahuinya melalui komunikasi dalam hubungan yang baik; b) Empathy (empati). Kemampuan untuk mempengaruhi reaksi emosional orang lain secara internal untuk ikut memahami perspektif orang lain, c) Leadership and teamwork (kepemimpinan dan kerjasama). Kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam hidup ini untuk berkomunikasi, bekerja-sama dan memimpin tim, minimal memimpin dirinya sendiri. Untuk itu semua orang harus meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan kerja-sama timnya sebaik mungkin agar beradaptasi dengan lingkungan, d) Relationship and networking (membina hubungan dan menjaga hubungan). Kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain, dan menjaga hubungan baik dan komitmen dalam pertemanan. Kemampuan ini sangat penting dalam kehidupan, di mana semua orang harus menjalin hubungan baik dengan siapa saja dalam hidup ini. Hubungan baik, pertemanan, dan jaringan dengan orang lain merupakan salah satu modal dalam kehidupan ini, yang disebut relational capital atau sosial capital, e) Communication and Negotiation (berkomunikasi dan bernegosiasi). Keterampilan untuk berkomunikasi, berbicara dan melakukan negosiasi. Kemampuan ini sangat penting dalam diri masing-masing untuk melakukan kesepakatan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Keterampilan ini perlu diasah, dikembangkan agar seseorang sangat mudah beradaptasi dan meleburkan diri dalam berbagai kelompok masyarakat. Aspek ini sangat penting bagi semua orang dalam kehidupannya, f) Listening (mendengarkan). Mendengarkan adalah kunci untuk memahami apa yang orang katakan. Berikutnya adalah berpikir, apa yang di dengar dari ucapan seseorang, sehingga satu-satunya hal yang diperlukan untuk memahaminya adalah mendengarkan dengan baik dan berfikir tentang apa yang mereka ucapkan, dan g) Solve conflict (menyelesaikan konflik). Dengan melakukan keterampilan interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kita dan tidak akan terjadi konflik yang tidak berkelanjutan.

Teamwork

Sebuah tim memiliki tujuan khusus yang diwujudkan, memiliki peran kepemimpinan bersama, dan memiliki tanggung jawab individu. Kerjasama tim sebagai kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama (Johnson, 2011). Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Tim berbeda dengan kelompok karena sebuah tim mempunyai struktur, tujuan dan ketergantungan antar anggota (Gratton & Erickson, 2007). Sebuah tim akan berfokus dalam mencapai tujuan dan tetap mementingkan relasi antar anggotanya. Interaksi di antara para anggota dalam tim dibangun melalui hubungan komunikasi dan koordinasi. Teamwork merupakan sebuah bentuk kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk saling berbagi waktu, bakat dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap orang dalam teamwork memiliki derajat yang sama penting, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung, bertanggungjawab serta saling berhubungan satu sama lain melalui pemimpin yang telah ditunjuk. Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Schmutz et al., 2019). Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian organisasi. Biasanya teamwork

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Fernandez et al., 2008). Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi. Teamwork yang berkualitas mendapatkan perhatian dari para pemimpin bisnis setelah adanya kompetisi global, perubahan lingkungan kerja, pengaruh teknologi dan faktor-faktor lain. Hal ini semakin mendorong organisasi untuk memaksimalkan kerja tim untuk mencapai efektivitas pembiayaan, kualitas produk dan pelayanan. Tim sendiri didefinisikan sebagai sebuah sistem sosial yang terdiri dari tiga orang atau lebih yang melekat dalam sebuah organisasi di mana para anggotanya merasa menjadi bagian satu dengan yang lain dan berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Hoegl dan Gemuenden (2005), aspek-aspek teamwork diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu aspek yang berkaitan dengan tugas (komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha dan kohesifitas tim), yang dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Komunikasi; kualitas komunikasi di antara anggota tim dapat dilihat dari frekuensi, formalisasi, struktur dan keterbukaan dari pertukaran informasi; 2) Koordinasi; bahwa tim harus membuat sebuah jenjang tanggung jawab dari pekerjaan secara jelas di antara anggota tim sehingga tidak terdapat jarak dan tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan; 3) Keseimbangan kontribusi, semua anggota tim dapat memberikan kontribusi terhadap tugas yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman terhadap tim. Keseimbangan kontribusi anggota membawa pengalaman anggota tim pada potensi penuh mereka; 4) Dukungan; kolaborasi anggota tim dan bekerjasama lebih diutamakan daripada kompetisi dalam sebuah Teamwork yang berkualitas; 5) Usaha, pembagian beban kerja di antara anggota tim dan memprioritaskan tugas tim untuk diselesaikan merupakan indikator adanya usaha dari anggota tim. Anggota tim didorong untuk menyelesaikan tugas tim sebagai prioritas utama; 5) Kohesivitas; kohesivitas tim mengacu kepada tingkat di mana anggota tim berusaha untuk tetap berada dalam tim.

Kapabilitas Kerja

Kemampuan atau kapabilitas menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja, setiap individu harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman (Rampa & Agogué, 2021). Kapabilitas kerja adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut Hasibuan (2016) kapabilitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sebagaimana dibebankan padanya yang didasarkan atas adanya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2016), kapabilitas adalah tingkat kemampuan pegawai yang tergantung pada faktor seperti pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan memiliki kinerja semakin tinggi. Menurutnya kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas 2 (dua) kelompok faktor yaitu: 1) Kemampuan intelektual, kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar serta memecahkan masalah; dan 2) Kemampuan fisik, kemampuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut pada stamina, keterampilan, kekuatan serta karakteristik lainnya.

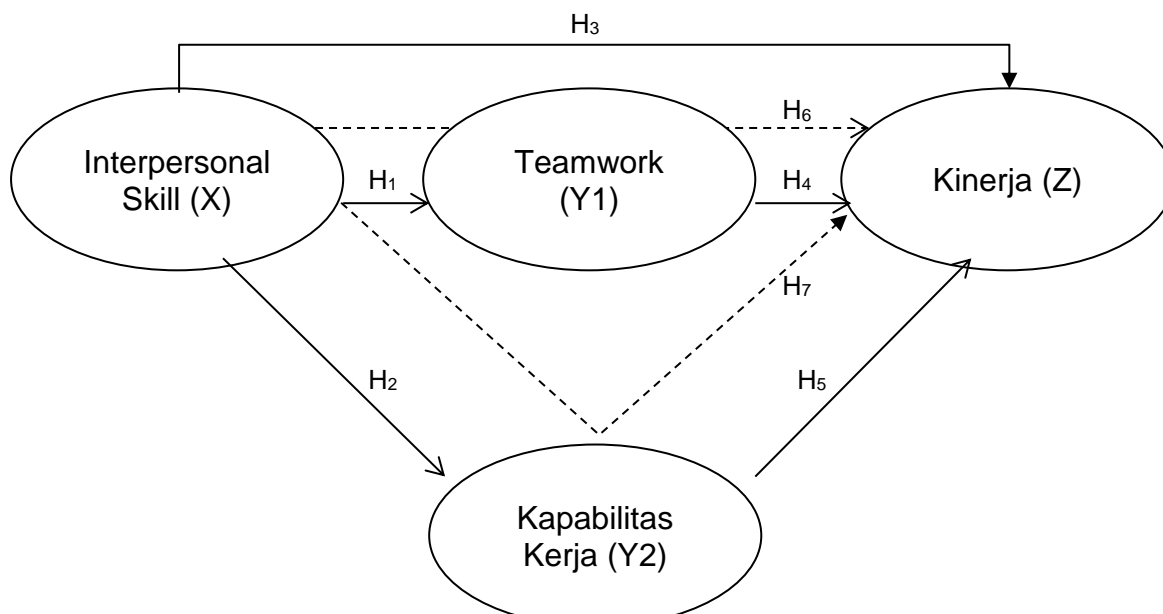
Kinerja

Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan padanya (Gitongu, 2016; Mohiuddin, 2017). Menurut (Moekijat, 2016) kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Robbins (2016), indikator mengukur kinerja antara lain: 1) Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan; 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; 5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian teori telaah literatur, maka model konseptual penelitian dapat disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Model kerangka penelitian

Sesuai dengan hasil telaah terhadap literatur, maka dirumuskan 7 hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap teamwork
- H2. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas kerja
- H3. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H4. Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5. Kapabilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H6. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui teamwork
- H7. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kapabilitas kerja

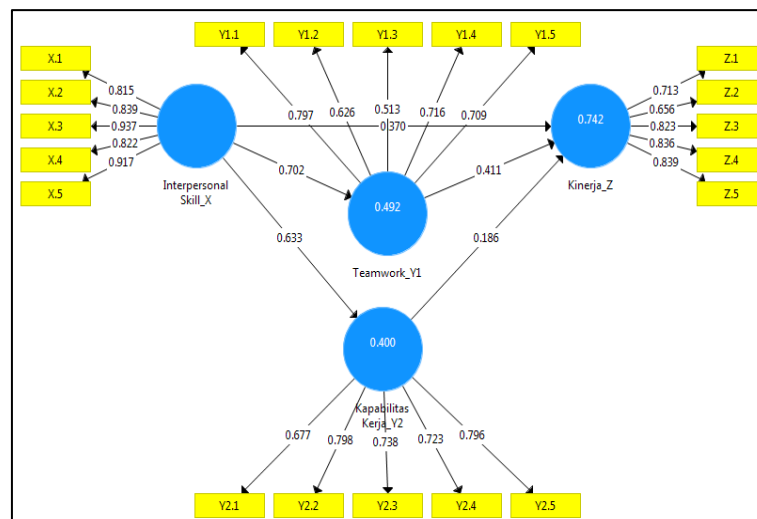
H7. Interpersonal skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kapabilitas kerja

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Papua Barat menggunakan desain survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Papua Barat, tehnik sampling menggunakan purposive sampling, dimana sampel dipilih sesuai dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 54 pegawai. Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis SEM (structural equation modeling) dengan alat analisis SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

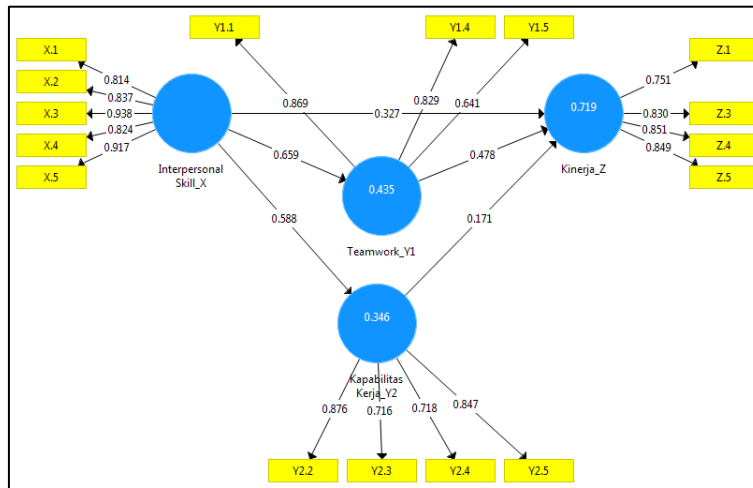
Uji Validitas Kuesioner dan Reliabilitas

Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading. Pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai standardized loading factor. Standardized loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Nilai loading factor > 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstruknya. Pada penelitian, menurut (Hair, 1998) untuk mencapai hasil ideal dengan jumlah sampel dibawah 100 maka digunakan loading factor > 0.7, dan jika berada dibawah nilai tersebut maka didropout dari analisis. Hasil uji convergent validity sebagai berikut:



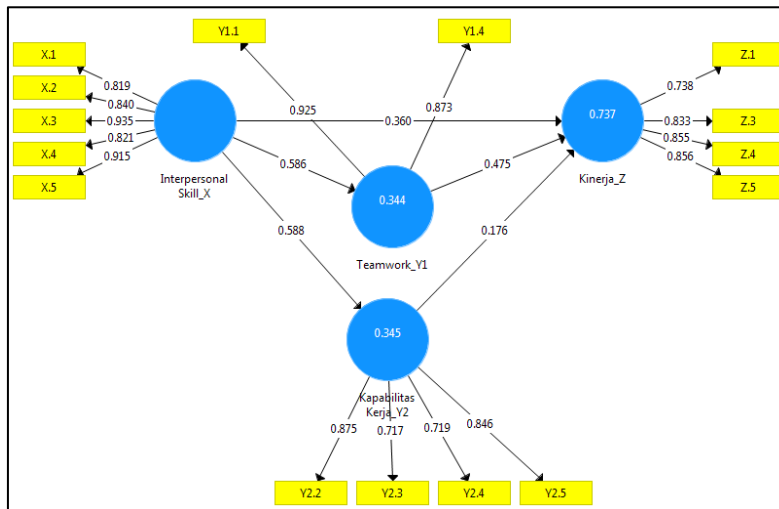
Gambar 2
Estimasi PLS Algorithm 1

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui indikator-indikator yang memiliki nilai dibawah 0.7. Menurut Hair et al., (1998) untuk mencapai hasil ideal dengan jumlah sampel dibawah 100 maka digunakan loading factor > 0.7, dan jika berada dibawah nilai tersebut maka didropout dari analisis.



Gambar 3
Estimasi PLS Algorithm 2

Berdasarkan gambar diatas, masih ada nilai loading factor yang berada dibawah 0.7 yakni indikator Y1.5 sehingga harus dikeluarkan dari analisis.



Gambar 4
Estimasi PLS Algorithm 3

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7, sehingga disimpulkan valid dalam mencerminkan variabel interpersonal skill, teamwork, kapabilitas kerja dan kinerja memenuhi convergent validity.

Nilai outer loading awal sebelum dilakukan estimasi ulang menunjukkan beberapa indikator dengan outer loading dibawah 0.7, seperti diperlihatkan dalam tabel dibawah dengan tanda **bold**. Beberapa indikator dengan nilai dibawah 0.7 tersebut didropout dari analisis, antara lain indikator Y1.2 = 0.626, Y1.3 = 0.513, Y2.1 = 0.677, dan Z.2 = 0.656. Keenam indikator ini memiliki nilai loading factor dibawah 0,70.

Tabel 1
Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Interpersonal Skill (X)	X.1	0.815
	X.2	0.839

	X.3	0.937
	X.4	0.822
	X.5	0.917
Teamwork (Y1)	Y1.1	0.797
	Y1.2	0.626
	Y1.3	0.513
	Y1.4	0.716
	Y1.5	0.709
Kapabilitas Kerja (Y2)	Y2.1	0.677
	Y2.2	0.798
	Y2.3	0.738
	Y2.4	0.723
	Y2.5	0.796
Kinerja (Z)	Z.1	0.713
	Z.2	0.656
	Z.3	0.823
	Z.4	0.836
	Z.5	0.839

Sumber: Olahan data, 2023

Reliabilitas diukur dengan dua kriteria yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Penggunaan *cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* (Haryono, 2017). Sebuah konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0.70, sedangkan menurut Ghozali (2005) variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,70.

Tabel 3

Konstruk reliability dan validity

	Crombach's Alpha	rho-A	Composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Interpersonal Skill_X	0.917	0.923	0.938	0.757
Teamwork_Y1	0.766	0.799	0.894	0.808
Kapabilitas Kerja_Y2	0.799	0.806	0.870	0.628
Kinerja_Z	0.838	0.841	0.892	0.676

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4

Uji deskriptif variabel

Variabel	Indikator	Mean	Keterangan
Interpersonal Skill (X)	X.1	4.22	Sangat tinggi
	X.2	4.11	Tinggi
	X.3	4.13	Tinggi

	X.4	4.20	Tinggi
	X.5	4.07	Tinggi
Teamwork (Y1)	Y1.1	4.37	Sangat tinggi
	Y1.2	4.33	Sangat tinggi
	Y1.3	4.31	Sangat tinggi
	Y1.4	4.17	Tinggi
	Y1.5	4.37	Sangat tinggi
Kapabilitas Kerja (Y2)	Y2.1	4.28	Sangat tinggi
	Y2.2	4.07	Tinggi
	Y2.3	4.17	Tinggi
	Y2.4	4.07	Tinggi
	Y2.5	4.24	Sangat tinggi
Kinerja (Z)	Z.1	4.26	Sangat tinggi
	Z.2	4.06	Tinggi
	Z.3	4.43	Sangat tinggi
	Z.4	4.48	Sangat tinggi
	Z.5	4.43	Sangat tinggi

Sumber: Olahan data, 2023

Berdasarkan uji deskriptif variabel interpersonal skill, indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah X.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 (kategori sangat tinggi). Uji deskriptif variabel teamwork, indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah Y1.1 dan Y1.5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 (kategori sangat tinggi). Uji deskriptif variabel kapabilitas kerja, indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah Y2.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 (kategori sangat tinggi). Selanjutnya, uji deskriptif variabel kinerja, indikator yang dipersepsikan paling kuat oleh responden adalah Z.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,48 (kategori sangat tinggi).

Uji Hipotesis

Menurut Hair et al. (1998), PLS adalah metode statistika SEM berbasis varian (*variance-based*) yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural, dan didesain untuk menyelesaikan permasalahan SEM ketika terjadi hal-hal spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, missing value, dan tidak memenuhi asumsi.

Koefisien Jalur Pengaruh Antar Variabel (*Path Coefficients*)

Tabel 2
Nilai koefisien pengaruh langsung

Hip.	Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T Stat	P Values
H ₁	Interpersonal Skill (X) → Teamwork (Y1)	0.586	5.549	0.000
H ₂	Interpersonal Skill (X) → Kapabilitas Kerja (Y2)	0.588	4.710	0.000
H ₃	Interpersonal Skill (X) → Kinerja (Z)	0.360	3.425	0.001
H ₄	Teamwork (Y1) → Kinerja (Z)	0.475	4.762	0.000
H ₅	Kapabilitas Kerja (Y2) → Kinerja (Z)	0.176	1.502	0.134

Sumber: Olahan data, 2023

Hubungan koefisien bernilai positif dan signifikan, artinya ada hubungan yang searah, kecuali pada H₅ dengan nilai pengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Pengaruh tidak langsung

Hip.	Pengaruh Antar Variabel	Nilai koefisien	P values
H ₆	Interpersonal Skill (X) → Teamwork (Y1) → Kinerja (Z)	0.279	0.000
H ₇	Interpersonal Skill (X) → Kapabilitas Kerja (Y2) → Kinerja (Z)	0.104	0.125

Sumber: Olahan data, 2023

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung interpersonal skill terhadap kinerja melalui teamwork sebesar 0,279 dengan nilai p value $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Sedangkan, nilai koefisien pengaruh tidak langsung interpersonal skill terhadap kinerja melalui kapabilitas kerja sebesar 0,104 dengan nilai p value $0.125 > 0.05$ artinya tidak signifikan

Pembahasan

Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Teamwork Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 1 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh (Alsa, 2009; Sanyal & Hisam, 2018, 2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan interpersonal skill terhadap teamwork. Kontribusi anggota tim dengan kohesivitas dalam tim lebih efektif dengan interpersonal skill yang ditunjukkan oleh keterbukaan pegawai, baik dalam merespon anggota lain maupun memberikan informasi tentang pekerjaan yang dilakukan. Interpersonal skill merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang melibatkan pegawai dengan keterampilan sosial tinggi dilingkungan kerjanya. Interpersonal skill dapat mempengaruhi teamwork sebab dengan interpersonal skill lebih banyak menekankan interaksi secara aktif dengan orang lain (Lee & Kusumah, 2019; Wolfer et al., 2021). Semakin banyak interaksi semakin mudah beradaptasi dan mengambil bagian dalam teamwork, teamwork merupakan sebuah bentuk kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk saling berbagi waktu, bakat dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap orang dalam teamwork memiliki derajat yang sama penting, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung, bertanggungjawab serta saling berhubungan satu sama lain melalui pemimpin yang telah ditunjuk.

Peengaruh Interpersonal Skill terhadap Kapabilitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 2 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh penelitian (Amalia et al., 2018; Pelton et al., 2020; Yatimah et al., 2020), yang masing-masing dalam penelitiannya menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan interpersonal skill terhadap kapabilitas kerja. Meningkatnya kapabilitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat ditunjang oleh interpersonal skill yang baik dengan keterbukaan diri staf atau pegawai dalam memberikan umpan balik ataupun respon sesama pegawai, sistem yang dibangun dalam unsur kesekretariatan berjalan optimal dengan peningkatan kapabilitas kerja pegawai. Pentingnya interpersonal skill dalam bekerja sehingga menjadi penentu keberhasilan, sebagaimana dikemukakan oleh Bierman (2006) bahwa interpersonal skill ialah salah satu faktor penting yang menjadi penunjang keberhasilan individu. Sifat dari interpersonal skill adalah interaksi yang terjadi secara aktif dan membentuk kesamaan pandangan. Interpersonal skill dalam meningkatkan kapabilitas kerja, dengan mematangkan bakat dan

kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2016), kapabilitas adalah tingkat kemampuan pegawai yang tergantung pada faktor seperti pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan memiliki kinerja semakin tinggi.

Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 3 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan interpersonal skill terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh (Anuari, 2020; Karlina, 2018; Muspah et al., 2021). yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan interpersonal skill terhadap kinerja pegawai. Interpersonal skill menjadi sebuah tuntutan dalam segala aktivitas. Efektivitas pada variabel kinerja adalah yang paling dipengaruhi oleh interpersonal skill. Kinerja yang meningkat dari staf/pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat ditunjukkan kualitas kerja, kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Interpersonal skill sangat dibutuhkan dalam membangun hubungan kerja yang produktif, menurut Bierman (2006) menyatakan bahwa interpersonal skill ialah salah satu faktor penting yang menjadi penunjang keberhasilan individu dalam menghadapi kehidupannya. Hal demikian juga interpersonal skill dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dengan semakin baiknya kemampuan dan jiwa sosial (interpersonal) seseorang maka akan lebih mudah diterima. Hal lain dikemukakan oleh Menurut Griffin (2004) bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 (dua) segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 4 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan teamwork terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yakni (Anda, 2020; Dira et al., 2020; Pandelaki, 2018; Sarboini et al., 2017) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan teamwork terhadap kinerja pegawai. Kinerja staf atau pegawai Sekretariat Daerah Papua Barat menjadi efektif dengan adanya teamwork yang handal dalam bekerja. Teamwork menjadi suatu kekuatan dalam memperbaiki kinerja staf, dimana ada peran anggota tim yang dibutuhkan seperti kontribusi mereka dalam tim dengan memberikan ide-ide ataupun gagasan terkait kemajuan organisasi dan juga kehsivitas atau keterikatan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya atas tujuan yang sama. Teamwork menjadi salah satu faktor penting keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dan juga meningkatkan kinerja pegawai. Teamwork terkait erat dengan kolaborasi dan kerjasama dengan tujuan yang sama (Mendonça et al., 2021; Sanyal & Hisam, 2018). Mencapai kinerja dengan teamwork tentunya karena teamwork didukung oleh saling percaya, dan ini menjadi ciri dari kualitas teamwork yang baik. Teamwork sebagai akibat dari munculnya semangat dan kegembiraan dalam bekerja, dan ini menjadi fungsi dari kinerja (Gratton & Erickson, 2007). Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Begitupun, teamwork mengarahkan pada tujuan organisasi dan efisiensi, sama halnya dengan kinerja yang memaksimalkan capaian organisasi dalam mencapai tujuannya, seperti dinyatakan oleh Gibson, dkk (2003) bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Pengaruh Kapabilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 5 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian Wijanarko, A. (2020) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas kerja kurang

berkontribusi terhadap kinerja. Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Hatta et al., 2019; Imron et al., 2018; Mariana et al., 2018; Nasri et al., 2018; Sunarti et al., 2017) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi hanya bisa dicapai dengan kemampuan atau kapabilitas kerja yang mumpuni dari pegawai. Peran pegawai yang lemah dalam hal persepsi dan daya gerak menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang baik, karena kinerja yang baik selalu memperhitungkan efektivitas kerja

Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Melalui Teamwork Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 6 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan interpersonal skill terhadap kinerja melalui teamwork pegawai. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, artinya interpersonal skill yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Papua Barat cukup mampu mengimbangi pencapaian kinerjanya, dan dibuktikan dalam penelitian ini bahwa staf dengan keterbukaan dirinya dan mampu menjalin hubungan dianggap sudah efektif dalam membangun kinerjanya baik secara personal maupun dalam tim (Manzoor et al., 2011; Salas et al., 2007), sehingga dengan adanya keterampilan ini menjadi efektif membentuk kerjasama yang baik dan sekaligus memperbaiki kinerja pegawai. *Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Melalui Kapabilitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Papua Barat.* Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis 7 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan interpersonal skill terhadap kinerja melalui kapabilitas kerja. Temuan penelitian ini bertentangan dengan pendapat (Spencer & Spencer, 2012) bahwa ada hubungan antara kapabilitas pegawai dengan kinerja. Hasil yang tidak signifikan dalam penelitian juga memperlihatkan bahwa upaya rendahnya kapabilitas kerja dalam aspek pemahaman verbal dan dinamis pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan staf ketika mereka menghadapi konflik internal, meskipun kemampuan pegawai cukup baik dalam hal keterbukaan diri, empati, menjalin hubungan, mendengarkan, namun pada aspek menyelesaikan konflik masih sulit diimbangi oleh pegawai, akibat dari perbedaan karakteristik dan juga perbedaan pemahaman akademis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat secara langsung, teamwork berkontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya keseimbangan kontribusi tim yang diberikan dan kohesivitas dalam organisasi. Peran dan fungsi teamwork sebagai variabel intervening dalam penelitian ini sangat dibutuhkan, dengan teamwork yang kuat akan mampu mendorong perbaikan kinerja pegawai. Meskipun demikian, interpersonal skill dan kapabilitas kerja juga berkontribusi terhadap kinerja, namun pada kapabilitas kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Selanjutnya, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi penting agar lebih mematangkan pegawai yang profesional untuk meningkatkan kemampuan kerja (kapabilitas) dengan mengikuti seminar ataupun pelatihan-pelatihan teknis pegawai secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Alsa, A. (2009). Pengaruh metode belajar Jigsaw terhadap keterampilan hubungan interpersonal dan kerjasama kelompok pada mahasiswa fakultas psikologi. *Jurnal Psikologi UGM*, 37(2), 131208.
- Amalia, I., Riyanto, M., & Farouk, U. (2018). Pengaruh Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Technical Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada PT United Tractors Tbk. *Admisi Dan Bisnis*, 19(2), 107–118.
- Anda, G. S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Anuari, S. (2020). *Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala)*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Dejanaz, S., Dowd, K. (2006). *Interpersonal Skills in Organization*. Mc Graw-Hill Companies, New York.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Fay, D., Shipton, H., West, M. A., & Patterson, M. (2015). Teamwork and organizational innovation: The moderating role of the HRM context. *Creativity and Innovation Management*, 24(2), 261–277.
- Fernandez, R., Kozlowski, S. W. J., & Shapiro, M. J. (2008). Toward a definition of teamwork in emergency medicine. *Acad Emerg Med*, 15, 1104–12.
- Gitongu. (2016). Determinants of employees' performance of state parastatals in Kenya: A case of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197–204.
- Gratton, L., & Erickson, T. J. (2007). Ways to build collaborative teams. *Harvard Business Review*.
- Hair, et. a. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edit). Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey.
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1–16.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Johnson. (2011). The Measurement of Organizational Teamwork. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).

- Lee, C.-W., & Kusumah, A. (2019). Soft skills influencing motivation and their impact on the employee performance: An Indonesian company case. *International Entrepreneurship Review*, 5(4). <https://doi.org/10.15678/ier.2019.0504.08>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110–126.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Mendonça, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & Da Costa, C. A. de J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Mohiuddin, Z. A. (2017). Influence of Leadership Style on Employees performance: Evidence from Literatures. *Journal of Marketing & Management*, 8(1).
- Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 131–142.
- Nanda, A. (1996). Resources, capabilities and competencies. In B. Moingeon & A. Edmonson (Eds.), *Organizational learning and competitive advantage* (pp. 93–120). Sage.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103–120.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Pelton, M. K., Crawford, H., Robertson, A. E., Rodgers, J., Baron-Cohen, S., & Cassidy, S. (2020). A measurement invariance analysis of the Interpersonal Needs Questionnaire and Acquired Capability for Suicide Scale in autistic and non-autistic adults. *Autism in Adulthood*, 2(3), 193–203.
- Rampa, R., & Agogué, M. (2021). Developing radical innovation capabilities: Exploring the effects of training employees for creativity and innovation. *Creativity and Innovation Management*, 30(1), 211–227.
- Salas, E., Rosen, M. A., & King, H. (2007). Managing teams managing crises: principles of teamwork to improve patient safety in the emergency room and beyond. *Theor Issues Ergon Sci*, 8, 381–94.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86–90.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2012). *Competence at work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sunarti, S., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.
- Wolfer, C., Višlā, A., Held, J., Hilpert, P., & Flückiger, C. (2021). Assessing interpersonal skills—A comparison of trainee therapists' and students' interpersonal skills assessed with two established assessments for interpersonal skills. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 28(1). <https://doi.org/10.1002/cpp.2487>

Yatimah, D., Sasmita, K., Darmawan, D., & Syah, R. (2020). Pengaruh kompetensi andragogi dan komunikasi interpersonal terhadap kemampuan manajerial tutor di Balai Latihan Kerja DKI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 7(1), 68–81.

Copyright Holder :

© Febry Jain Andjar & Ahmad Jamil (2024).

First Publication Right :

© Bulletin of Science Education

This article is under:

CC BY SA