EKOMANIA : EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS

Vol. 10, No. 3, 2024
E-ISSN : 3032-6354
P-ISSN : 2356-4423

PENGARUH INTERPERSONAL SKILL TERHADAP KINERJA DENGAN DIMEDIASI OLEH INTERAKSI SOSIAL SESAMA REKAN KERJA

Sutarman[1*], Agus Seswandi[2], Adolf Bastian[3]
Program Studi Magister manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Article Information

Received: 12 February 2024
Revised: 21 February 2024
Accepted: 27 April 2024

*Corresponding Author: wijatmoko.r4htrisno@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of Interpersonal Skills on the performance of elementary school teachers in Padang Lawas Regency, North Sumatra Province and the role of social interactions among co-workers in mediating the relationship between these two variables. The method used in this research is descriptive quantitative with a survey approach via questionnaires. The population in this study were teachers in Padang Lawas Regency, North Sumatra Province with a sample size of 71 respondents. Statistical data analysis using the Smart PLS program. The results of this research show that Interpersonal Skills and social interaction between colleagues have a direct and significant influence on the performance of teachers in Padang Lawas Regency, North Sumatra Province. Interpersonal Skills also have a direct positive and significant effect on social interactions between co-workers. Social interaction between co-workers is able to mediate the relationship between Interpersonal Skill and teacher performance in Padang Lawas Regency, North Sumatra Province.

Keywords: Interpersonal Skills, Performance, Social Interaction

PENDAHULUAN

Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke

waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Guru merupakan profesi atau jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Guru merupakan profesi yang menarik, karna selalu berhubungan dengan orang lain. Untuk dapat memberikan pengajaran yang baik, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan interpersonal yang baik, yaitu kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.tampa Interpersonal Skill, maka akan sulit bagi seorang guru untuk dapat berinteraksi dengan murid muridnya sehingga akan sulitlah tercapai kualitas pendidikan yang efektif.

Wijaya dan Rusyan (1991: 4) faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam proses belajar-mengajar adalah faktor kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar dengan adanya interaksi antara guru dan siswa. Faktor tersebut harus dimiliki guru di dalam melaksanakan proses belajar-mengajar, sebab di dalam proses belajar-mengajar terdapat bermacam-macam perbedaan. Perbedaan tersebut antara lain disebabkan oleh kemampuan guru dalam mengajar, pengetahuan yang dimilikinya, dan latar belakang pendidikannya. Seperti yang diungkapkan Moh. Surya, pengetahuan guru, baik tentang subjek materi, mengenai siswa maupun mengenai proses belajar-mengajar secara keseluruhan, menentukan hasil belajar siswa. Meskipun tugas pokok seorang guru adalah mendidik murid-muridnya, namun guru juga merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi sosial dengan sesama manusia khususnya rekan kerja. Tanpa adanya kemampuan dalam menjalin hubungan atau melakukan interaksi sosial maka tidak akan mungkin ada kehidupan saling peduli antar manusia satu dengan manusia lainnya. Untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam organisasi (sekolah), maka harus di imbangi dengan adanya kemampuan dalam berinteraksi sosial sesama rekan kerja. Jalinan sosial yang dilakukan sesama rekan kerja sangat berpengaruh dalam menjalin komunikasi serta hubungan yang harmonis dalam melakukan kerjasama dalam kerja tim maupun kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus diberikan pembinaan dan pengembangan agar dapat melakukan fungsinya secara profesional sehingga dapat mempersiapkan generasi terbaik. (Supardi, 2014:54) Kinerja mengacu pada kemahiran seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan berkontribusi aktif dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang optimal sehingga hal ini menjadi faktor penentu atas tinggi rendahnya mutu pendidikan serta keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian, kinerja guru harus lebih dioptimalkan baik melalui kemampuan dan kepribadian guru itu sendiri, lembaga pendidikan, dan sekolah sebagai tempat berkiprah guru melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling sering bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Oleh karena itu, kontribusi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan

dan pengembangan yang baik dalam melaksanakan tugas dan perannya, termasuk guru salah satunya agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sehingga mereka dapat memberi sumbangan yang makin meningkat bagi pencapaian tujuan. (Hanafiah, 2010) . Kemampuan komunikasi interpersonal dan interaksi sosial antar rekan kerja apabila mampu disinergikan akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru.

Padang Lawas (disingkat Palas) adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Kabupaten ini adalah hasil pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan. Kabupaten Padang Lawas resmi berdiri berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 38 Tahun 2007, tepatnya pada tanggal 10 Agustus 2007, bersamaan dengan dibentuknya Kabupaten Padang Lawas Utara, menyusul RUU yang disetujui pada 17 Juli 2007. Ibu kota kabupaten ini adalah Sibuhuan. Kabupaten Padang Lawas terdiri dari 17 kecamatan, 1 kelurahan, dan 303 desa dengan luas wilayah mencapai 3.892,74 km². Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali ditemukan oleh Heider pada tahun 1958. Teori atribusi mengasumsikan bahwa orang mencoba untuk menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan. Terdapat tiga tahap yang mendasari proses suatu atribusi menurut Heider (1958) dalam Purnaditya dan Rohman (2015) yaitu:

1. Seseorang harus melihat atau mengamati suatu perilaku.
2. Seseorang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan
3. Seseorang harus menentukan apakah mereka percaya bahwa orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak.

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Purnaditya dan Rohman, 2015). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Interpersonal Skill

"Interpersonal Skills is the ease and comfort of communication between individuals and their colleagues, superiors, subordinates, clients, and other stake holders"(Sunindijo dan Zou, 2013:99), *Interpersonal Skill* merupakan kemudahan dan kenyamanan komunikasi antara individu dan rekan-rekan mereka, atasan, bawahan, klien dan pemangku kepentingan lainnya. *Interpersonal Skill* disini mengacu pada komunikasi dalam dunia kerja, implikasi *Interpersonal Skill* dalam lulusan terhadap kesiapan kerja yaitu lulusan yang diharapkan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik untuk menuju dunia kerja ,baik komunikasi dalam lingkungan sekolah, maupun lingkungan dalam kegiatan sehari-hari. *Interpersonal Skill* mendukung dalam menyiapkan kesiapan kerja siswa agar nanti mampu berkomunikasi yang

baik dalam dunia kerja. Komunikasi siswa dipupuk dari kegiatan sehari-hari dan kegiatan di sekolah.

Hogan dan Warrenfeltz (2003:79) menyatakan "*Interpersonal Skill concern initiating, building and maintaining relationships with a variety of people who mighty differ from oneself in terms of age, gender, etcnity, social class, or political agendas*". Hal ini berarti *Interpersonal Skill* berfokus pada memulai, mebangun dan mempertahankan hubungan dengan berbagai orang yang memungkinkan berbeda dari diri sendiri baik dari segi usia, gender, etnis, kelas sosial atau agenda politik. Sehingga *Interpersonal Skill* merupakan kemudahan dan kenyamanan komunikasi antara individu dan rekan-rekan mereka, atasan, bawahan, klien dan pemangku kepentingan lainnya. *Interpersonal Skill* disini mengacu pada komunikasi dalam dunia kerja, implikasi *Interpersonal Skill* dalam lulusan terhadap kesiapan kerja yaitu lulusan yang diharapkan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik untuk menuju dunia kerja, baik komunikasi dalam lingkungan sekolah, maupun lingkungan dalam kegiatan sehari-hari. *Interpersonal Skill* mendukung dalam menyiapkan kesiapan kerja siswa agar nanti mampu berkomunikasi yang baik dalam dunia kerja. Komunikasi siswa dipupuk dari kegiatan sehari-hari dan kegiatan di sekolah.

Menurut teori Anderson, kecerdasan sosial ini mempunyai tiga dimensi utama yaitu *social sensitivity* (sensivitas sosial), *social insight* (penguasaan pemahaman sosial), dan *Social communication* (penguasaan keterampilan komunikasi sosial). Melalui penjelasan di atas, konsep kecerdasan interpersonal adalah kemampuan seseorang dalam membangun relasi (hubungan) sosial dengan orang lain, maupun berkomunikasi secara efektif, mampu berempati secara baik dan mampu mengembangkan hubungan yang harmonis dengan orang lain (Yolanda Regina, dkk, 2016)

1. *Social Sensitivity* (Sensitivitas Sosial)
   Kemampuan untuk mampu merasakan dan mengamati reaksi-reaksi atau perubahan orang lain yang ditunjukkannya baik secara verbal maupun non verbal. Anak yang memiliki sensivitas yang tinggi akan mudah memahami dan menyadari adanya reaksi-reaksi tertentu dari orang lain, entah reaksi tersebut positif ataupun negatif, indikator social sensitivity terdiri atas:
   a. Sikap empati
      Empati adalah pemahaman kita tentang orang lain berdasarkan sudut pandang, prespektif, kebutuhan-kebutuhan, pengalaman-pengalaman orang tersebut. Oleh sebab itu sikap empati sangat dibutuhkan di dalam proses bersosialisasi agar tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan dan bermakna.
   b. Sikap Prososial
      Prososial adalah tindakan moral yang harus dilakukan secara kultural, seperti berbagi, membantu seseorang yang membutuhkan, bekerja sama dengan orang lain dan mengungkapkan simpati
2. *Social Insight*
   Kemampuan seseorang untuk memahami dan mencari pemecahan masalah yang efektif dalam satu interaksi sosial, sehingga masalah-masalah tersebut tidak menghambat apalagi menghancurkan relasi sosial yang telah di bangun. Di dalamnya juga terdapat kemampuan dalam memahami situasi sosial dan etika sosial sehingga anak mampu menyesuaikan dirinya dengan situasi tersebut. Pondasi dasar dari social insight ini adalah berkembangnya kesadaran diri anak secara baik. Kesadaran diri yang berkembang ini akan membuat anak mampu memahami keadaan dirinya baik keadaan internal maupun eksternal seperti menyadari emosi-emosinya yang sedang muncul, atau menyadari

penampilan cara berpakaiannya sendiri, cara berbicaranya dan intonasi suaranya. Adapun indikator dari social insight adalah:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mampu menyadari dan menghayati totalitas keberadaannya di dunia, seperti menyadari keinginan- keinginannya, cita-citanya, harapan-harapannya, dan tujuan-tujuannya di masa depan. Kesadaran diri ini sangat penting dimiliki oleh anak karena kesadaran diri memiliki fungsi monitoring dan fungsi kontrol dalam diri.

b. Pemahaman situasi sosial dan etika sosial

Dalam bertingkah laku tentunya harus diperhatikan mengenai situasi dan etika sosial. Pemahaman ini mengatur perilaku mana yang harus dilakukan dan perilaku mana yang dilarang untuk dilakukan. Aturan-aturan ini mencakup banyak hal seperti bagaimana etika dalambertamu, berteman, makan, bermain, meminjam, minta tolong dan masih banyak hal lainnya.

c. Keterampilan pemecahan masalah

Dalam menghadapi konflik interpersonal, sangat dibutuhkan keterampilan dalam pemecahan masalah. Semakin tinggi kemampuan anak dalam memecahkan masalah, maka akan semakin positif hasil yang akan di dapatkan dari penyelesaian konflik antar pribadi tersebut

3. *Social Communication*

Penguasaan keterampilan komunikasi sosial merupakan kemampuan individu untuk menggunakan proses komunikasi dalam menjalin dan membangun hubungan interpersonal yang hangat. Dalam proses menciptakan, membangun dan mempertahankan relasi sosial, maka seseorang membutuhkan sarananya. Tentu saja sarana yang digunakan adalah melalui proses komunikasi, yang mencakup baik komunikasi verbal, non verbal maupun komunikasi melalui penampilan fisik. Keterampilan komunikasi yang yang harus dikuasai yaitu:

a. keterampilan mendengarkan efektif
b. keterampilan berbicara efektif
c. keterampilan public speaking,
d. keterampilan menulis secara efektif.

Interaksi sosial sesama rekan kerja

Interaksi Sosial secara definitif berarti adanya hubungan dua orang atau lebih yang perilaku atau tindakannya direspon oleh orang lain (Nurdin & Abrori 2019:41). Sedangkan menurut Gillin dan Gillin, dalam Soerjono Soekanto (2012:55) interaksi social adalah hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan antara kelompokkelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Interaksi sosial dapat terbentuk ketika dua orang saling bertemu, saling menyapa, berjabat tangan, mengobrol satu sama lain, atau bahkan berselisih (Indriyani, dkk. 2020).

Interaksi sosial merupakan suatu interaksi antara satu orang dengan orang lainnya ataupun antar kelompok dengan kelompok lain yang saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Di sebuah lingkungan sosial dalam perusahaan yang menyangkut kepentingan bersama interaksi sosial dibutuhkan dengan menjalin kerja sama antar anggota untuk mencapai tujuan ataupun goal agar tercapai.

Menurut Gillin dan Gillin dalam Indriyani, dkk (2020), terdapat beberapa hal yang menjadi dimensi dan indikator dalam Interaksi, diantaranya :

1. Interaksi Asosiatif

Merupakan interaksi atau hubungan timbal balik antar individu atau kelompok yang mengarah pada persatuan, bersifat positif yang mengarah pada persatuan atau kegiatan-kegiatan yang bersifat baik. Indikatornya ialah:

a. Kerja sama : mampu melakukan kerjasama dan gotong royong antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok.
b. Akomodasi : melakukan suatu kesepakatan untuk meredakan ketegangan, perbedaan pendapat, dan pertentangan.
c. Asimilasi : bersikap saling menghormati kepentingan dan berbagai perbedaan yang terjadi antar individu.

2. Interaksi Disosiatif

Merupakan interaksi yang bersifat berbanding terbalik dengan asosiatif, yaitu keadaan social yang tidak harmonis dan mengarah pada pertentangan. Indikatornya diantara lain :

a. Kompetisi : melakukan persaingan.
b. Kontravensi : merasa iri sehingga dapat menjatuhkan keberhasilan orang lain.
c. Konflik : bersikap menghalangi orang lain dalam mencapai tujuan.

Kinerja Guru

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai pekerjaan. kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari kinerja. (Bangun, Wilson. 2012)

Menurut Donelly dan Gibson (2013), kinerja adalah tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja yang dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Hersey (2015), kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditguru i dengan keahlian baik dalam materi maupun metode pembelajaran. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Seorang guru akan dapat memainkan peranannya sebagai pengajar yang baik bila mampu menguasai dan melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU RI No. 14 tahun 2005 Pasal 2). Penilaian kinerja guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan

untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap *Interpersonal Skill* dan kinerja seluruh guru dalam jenjang dan jenis pendidikan. Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya tersebut diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain *Interpersonal Skill* yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) *Interpersonal Skill* yang dikelompokkan ke dalam *Interpersonal Skill* pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Rincian jumlah *Interpersonal Skill* tersebut diuraikan dalam tabel berikut ini (Kemendikbud, 2012: 5-6 Keseluruhan *Interpersonal Skill* yang berjumlah 14 (empat belas) ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik
   a. Mengenal karakter peserta didik.
   b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
   c. Pengembangan kurikulum.
   d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
   e. Memahami dan mengembangkan potensi.
   f. Komunikasi dengan peserta didik.
   g. Penilaian dan evaluasi.
2) Kompetensi Kepribadian
   a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
   b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
   c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
3) Kompetensi Sosial
   a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.
   b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
4) Kompetensi Profesional
   a. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
   b. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Interpersonal Skill* terhadap Kinerja guru

Kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk berhubungan dengan orang-orang sekitar kita. Kecerdasan ini adalah kemampuan untuk memahami dan memperkirakan perasaan, temperamen, suasana hati, maksud dan keinginan orang lain dan menangapinya secara layak, kecerdasan ini harus dikembangkan melalui pembinaan dan pengajaran, sama dengan kecerdasan-kecerdasan yang lain. Kurangnya kemampuan interpersonal adalah salah satu akar penyebab tingkah laku yang tidak diterima secara sosial, seperti sikap tidak peka, tidak peduli egois dan menyinggung perasaan orang lain. Kecerdasan interpesonal

harus diajarkan dan dibina karena dengan kemampuan interpersonal yang rendah tidak akan mampu pengerti perasaan orang lain dan bagaimana tindakan mereka berpengaruh pada orang lain.

Interpersonal Skill sangat penting dimiliki oleh guru, karna guru merupakan profesi yang selalu berhubungan dengan orang lain khususnya murid-muridnya. Untuk dapat memberikan pengajaran yang baik, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan interpersonal yang baik, yaitu kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.tampa *Interpersonal Skill*, maka akan sulit bagi seorang guru untuk dapat berinteraksi dengan murid muridnya sehingga akan sulitlah tercapai kualitas pendidikan yang efektif

Penelitian oleh Calin Mariana Floricica and Mihai Radu Andrei (2018), Husni Syahrudin (2018) dan sato kaori, nakamuro makiko, owan hideo (2019) menunjukkan bahwa *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap kinerja

H1 : *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Interaksi sosial sesama rekan kerja Terhadap Kinerja

Interaksi Sosial secara definitif berarti adanya hubungan dua orang atau lebih yang perilaku atau tindakannya direspon oleh orang lain (Nurdin & Abrori 2019:41). Sedangkan menurut Gillin dan Gillin, dalam Soerjono Soekanto (2012:55) interaksi social adalah hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan antara kelompokkelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Interaksi sosial dapat terbentuk ketika dua orang saling bertemu, saling menyapa, berjabat tangan, mengobrol satu sama lain, atau bahkan berselisih (Indriyani, dkk. 2020).

Meskipun tugas pokok seorang guru adalah mendidik murid-muridnya, namun guru juga merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi sosial dengan sesama manusia khususnya rekan kerja. Tanpa adanya kemampuan dalam menjalin hubungan atau melakukan interaksi sosial maka tidak akan mungkin ada kehidupan saling peduli antar manusia satu dengan manusia lainnya. Untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dalam organisasi (sekolah), maka harus di imbangi dengan adanya kemampuan dalam berinteraksi sosial sesama rekan kerja. Jalinan sosial yang dilakukan sesama rekan kerja sangat berpengaruh dalam menjalin komunikasi serta hubungan yang harmonis dalam melakukan kerjasama dalam kerja tim maupun kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Li Min1 and Su Yong2 (2014) dan Iris Y. Lin, Catherine T. Kwantes (2013)menyimpulkan bahwa interaksi sosial sesama rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Interaksi sosial sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh *Interpersonal Skill* Terhadap Interaksi sosial sesama rekan kerja

Interpersonal Skill atau *Interpersonal Skill* adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. . *Interpersonal Skill* yang baik dapat membantu kita berkomunikasi lebih efektif, menyelesaikan konflik, membangun kepercayaan, serta menjaga hubungan baik dengan orang lain. Oleh karena itu, keterampilan ini banyak memberikan dampak positif terhadap hubungan sosial antar rekan kerja. Seseorang yang memilliki

kemampuan interpersonal yang baik akan lebih mudah beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan akan mudah diterima oleh lingkungan.
H3 : *Interpersonal Skill* berpengaruh terdahap interaksi sosial antar rekan kerja pada guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh *Interpersonal Skill* Terhadap Kinerja guru Melalui Interaksi sosial sesama rekan kerja

Interpersonal Skill atau *Interpersonal Skill* adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *Interpersonal Skill* akan lebih mudah membangun hubungan yang efektif dengan orang lain. Dengan adanya *Interpersonal Skill*s akan mengasah empati sehingga akan meningkatkan interaksi sosial antar rekan kerja dan akhirnya akan meningkatkan produktifitas.
H4 : *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh terdahap interaksi sosial sesama rekan kerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

METODE PENELITIAN

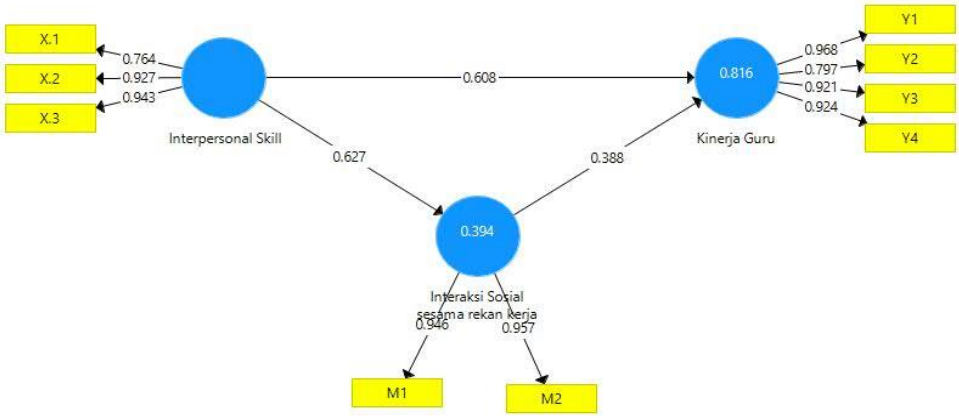
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey melalui kuesioner.. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 244 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode kuesioner merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) sebagai pengukurannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Outer model dinilai dengan cara melihat *Convergent Validity* (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan Soflware PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur (Ghozali, 2018). *Convergent Validity* dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item scorecomponent score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah nilai masing-masing indikator pada variabel penelitian dapat dilihat pada tampilan *Outer model* berikut ini:



Gambar 1
Outer Model

Sumber : data diolah

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 1 menunjukan bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0.7. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015), nilai yang digunakan untuk mendapatkan reliabilitas terdiri dari Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus melebihi 0,70 Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Interpersonal Skill	**0.856**	**0.901**	**0.912**
Interaksi Sosial sesama rekan kerja	**0.896**	**0.905**	**0.950**
Kinerja Guru	**0.924**	**0.928**	**0.947**

Sumber : data diolah

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

Chin (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) mengemukakan *rule of thumb* untuk validitas konvergen adalah *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Berikut ini merupakan nilai AVE yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Batas Nilai AVE	Keputusan

Interpersonal Skill	0.777	0,500	Terpenuhi
Kepercayaan kepada pemimpin	0.905	0,500	Terpenuhi
interaksi sosial sesama rekan kerja	0.819	0,500	Terpenuhi

Sumber : data diolah

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

Inner Model

Nilai R2 untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunkan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai R Square

	R Square	**R Square Adjusted**
Interaksi Sosial	0.394	0.385
Kinerja Guru	0.816	0.811

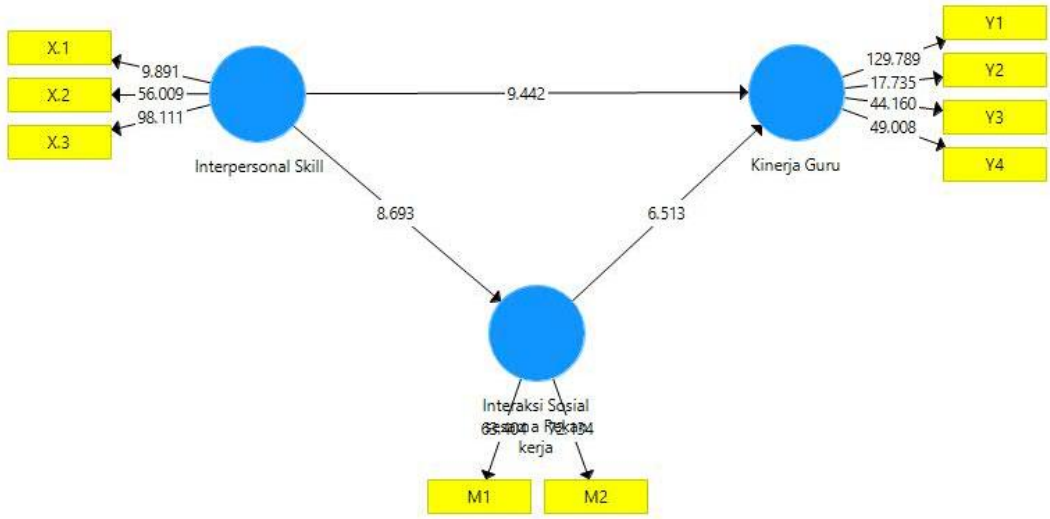
Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil sbb:

1. Nilai R-square variabel Interaksi Sosial sesama rekan kerja sebesar 0,394, dimaknai bahwa variabilitas konstruk Interaksi Sosial sesama rekan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Interpersonal Skill sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut yang disampaikan (Chin, 1998) dalam Ghozali (2019), nilai R2 tersebut memiliki pengaruh moderat
2. Nilai R-square variabel kinerja sebesar 0,816. Nilai R- square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Interpersonal Skill dan Interaksi Sosial sesama rekan kerja senilai 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut yang disampaikan (Chin, 1998) dalam Ghozali (2019), nilai R2 tersebut memiliki pengaruh kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. *Inner model* penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 2



Gambar 2
Inner Model

Sumber : data diolah

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 4
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
***Interpersonal Skill* -> Interaksi Sosial sesama Rekan kerja**	0.627	0.629	0.072	8.693	**0.000**
***Interpersonal Skill* -> Kinerja Guru**	0.608	0.607	0.064	9.442	**0.000**
Interaksi Sosial sesama Rekan kerja -> Kinerja Guru	0.388	0.388	0.060	6.513	**0.000**

Sumber : data diolah

Tabel 5
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
***Interpersonal Skill* -> Interaksi Sosial sesama Rekan kerja -> Kinerja Guru**	0.244	0.245	0.050	4.842	**0.000**

Sumber : data diolah

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh *Interpersonal Skill* terhadap kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dengan nilai tstatistic sebesar 9,442>1,96. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,608 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis pertama (H_1) diterima** yang artinya *Interpersonal Skill* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

H2 : Interaksi sosial sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Interaksi sosial sesama rekan kerja terhadap kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dengan nilai tstatistic sebesar 6,513> 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,388 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis kedua (H_2) diterima** yang artinya Interaksi sosial sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

H3 : *Interpersonal Skill* berpengaruh terdahap interaksi sosial antar rekan kerja pada guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh *Interpersonal Skill* terhadap interaksi sosial antar rekan kerja pada guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dengan nilai tstatistic sebesar 8,693> 1,96 (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,627 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis ketiga (H_3) diterima** yang artinya *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap interaksi sosial sesama rekan kerja pada Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

H_4: *Interpersonal Skill* berpengaruh terhadap kinerja guru di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dengan dimediasi oleh interaksi sosial sesama rekan kerja

Pengaruh tidak langsung *Interpersonal Skill* terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh interaksi sosial sesama rekan kerja pada Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara dengan nilai tstatistic sebesar 4,842> 1,96. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000< 0,05.. Nilai koefisien pengaruh = 0,244 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan **Hipotesis keempat (H_4) diterima** yang artinya variabel interaksi sosial sesama rekan kerja memediasi hubungan antara *Interpersonal Skill* dengan Kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Interpersonal Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Hal ini bermakna semakin baik *Interpersonal Skill* maka kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara Akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, apabila *Interpersonal Skill* rendah, maka akan menurunkan kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara.
2. Interaksi sosial sesama rekan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Hal ini

bermakna apabila Guru memiliki interaksi sosial antar rekan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik interaksi sosial antar rekan kerja maka semakin baik pula Kinerja Guru. Demikian sebaliknya, apabila semakin buruk interaksi sosial antar rekan kerja maka Kinerja Guru akan semakin buruk juga.

3. *Interpersonal Skill* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap interaksi sosial antar rekan kerja. Hal ini bermakna semakin baik *Interpersonal Skill* maka akan meningkatkan interaksi sosial antar rekan kerja. Demikian pula sebaliknya, apabila *Interpersonal Skill* rendah, maka akan menurunkan kualitas interaksi sosial antar rekan kerja.
4. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui interaksi sosial antar rekan kerja mampu memediasi hubungan antara *Interpersonal Skill* terhadap kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara Hal ini bermakna semakin baik interaksi sosial antar rekan kerja maka akan semakin kuat mempengaruhi hubungan *Interpersonal Skill* dengan kinerja guru yang berada di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara

REFERENSI

AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*. (*2014*). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Bungin, Burhan. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Depok : PT Raja Grafindo.

Fatchurrohman, Mochamad. 2023. “Improving Employee Performance through Motivation and Working Discipline at Pt Siantar Top Sidoarjo.” 06(09): 4280–84.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 2.1, Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Dj\oerban Wahid. Jakarta : Erlangga.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara

Hogan, R., & Warrenfeltz, R. (2003). Educating the modern manager. Academy of management learning & education, 2(1), 74-84.

Kemendikbud. 2012. Pengembangan Kurikulum 2013. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Mardiana. *2005*. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Stguru r Kualifikasi Akademik dan Interpersonal skill Guru

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers

Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, Manajemen, (*2012*), Jakarta: Erlangga

Sondang P. *Siagian*. *2014*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke IV, CV Alfabeta, Bandung. Sujarweni,

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta

Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 1828-1835.

Indriyani, N. (2020). Pengaruh Diskusi Kelompok Terhadap Interaksi Sosial Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 3 Lhoknga Aceh Besar (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).

Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). The role of work environment, work motivation, and leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variables. Academy of strategic management journal, 20(3), 1-11.

Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). The role of work environment, work motivation, and leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variables. Academy of strategic management journal, 20(3), 1-11.

Lusiana, I. (2014). Interaksi sosial antara remaja yang tinggal bersama orang tua dan remaja yang tinggal di panti asuhan. Cognicia, 2(1).

Prabowo, S. S., & Syafari, R. (2022). The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication On The Performance of The Public Relations Department In The Regional Police Force South Kalimantan. International Journal of Politic, Public Policy and Environmental Issues, 2(02), 61-71.

Raftopoulos, A. (2009). Cognition and perception: How do psychology and neural science inform philosophy?. Mit Press.

Sato, K., Nakamuro, M., & Ōwan, H. (2019). The effect of interpersonal skills on worker performance. RIETI.

Sundara Rajan, C. R. (2015). Interpersonal skills for sales force effectiveness-a survey on Indian pharmaceutical industry. Int J Econ Manag Sci, 4(249), 2.

Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. (2013). The roles of emotional intelligence, interpersonal skill, and transformational leadership on improving construction safety. Australasian Journal of Construction Economics and Building, The, 13(3), 97-113.

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.

Issn, P, Optimalisasi Penyerapan, Zakat Melalui, and Konsep Islamic. 2021. “Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis.” 1(2): 136–42.

Tanius, E., & Susah, S. (2015). Employability skill readiness among business students. Journal International Ilmu Pengetahuan dan Penelitian (IJSR), 4(8), 511-516.

Wibowo, Teguh Setiawan, Endri Haryati, and Mochamad Fatchurrohman. “Empowerment Theory For Performance Improvement : A Literature Study.” 03(02).