

## **PENGARUH KOMPETENSI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Wayan Yogantara<sup>1</sup>, Gede Putu Agus Jana Susila<sup>2</sup>, I Wayan Bagia<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

E-mail: [wayanyogantara13@gmail.com](mailto:wayanyogantara13@gmail.com), [janos\\_undiksha@yahoo.com](mailto:janos_undiksha@yahoo.com), [bagiaundiksha@yahoo.co.id](mailto:bagiaundiksha@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja, (3) kompetensi interpersonal terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Di Villa Amala Ubud Gianyar. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Villa Amala Ubud Gianyar, dan objeknya adalah kompetensi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pencatatan dokumen dan kuesioner. Kemudian, dianalisis menggunakan analisis regresi jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja, (3) kompetensi interpersonal terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar.

**Kata kunci:** kompetensi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### **ABSTRACT**

This study aimed to obtain findings eksplanatif tested on the effect (1) interpersonal competence and work motivation on employee performance, (2) interpersonal competence on work motivation, (3) interpersonal competence to employee performance, and (4) work motivation on performance in employees at the Amala Ubud Gianyar Villa. The research design used in this research is quantitative causal. Subjects in this study were all employees of the Amala Ubud Gianyar Villa, and its object is interpersonal competence, motivation and performance of employees. The population in this study amounted to 50 employees. All of this population used as the unit of observation, so this research includes the study population. The data collected in this study is the recording of documents and questionnaires are then analyzed using path analysis. The results showed no positive effects of (1) interpersonal competence and work motivation on employee performance, (2) interpersonal competence on work motivation, (3) interpersonal competence to employee performance, and (4) work motivation on employee performance on the Amala Ubud Gianyar Villa.

**Keywords:** interpersonal competence, motivation and performance of employees.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat.

Kedudukan dan Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai Unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945. Organisasi pelayan masyarakat dapat berjalan, sesuai harapan yaitu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena baiknya organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007: 263). Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Villa Amala Ubud Gianyar adalah salah satu tempat melakukan berbagai kegiatan karena memang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk menunjang berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh para tamu. Merealisasikan pelayanan yang maksimal dan sempurna di Villa Amala Ubud Gianyar perlu diberikan vasilitas yang memadai dan pemahaman tentang *jobdesk* dari masing-masing unit kerja agar bias bertanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing. Namun dalam proses pelayanan tersebut, kinerja pegawai masih dirasakan kurang. Hal ini dilihat dari data pencapaian kinerja pegawai yang diambil dari rekapan nilai kuesioner yang diisi oleh manajer villa (Gusti Ngurah Adnyana Putra) pada 10 pegawai di Villa Amala Ubud Gianyar.

Villa Amala Ubud Gianyar menargetkan kepada para pegawainya untuk mampu bekerja secara maksimal seperti standar yang sudah ditetapkan namun kenyatannya di sini mengalami penurunan dalam kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar dari target 50 yang sudah di tentukan ternyata hanya mampu bekerja secara maksimal 45.

total perolehan skor kuesioner awal dari kompetensi interpersonal berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban kuesioner pegawai yaitu 132 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 153-105, sehingga dari 10 responden pegawai kontrak tersebut dapat

dikatakan mengalami kompetensi interpersonal yang rendah.

Kemudian pada Kuesioner awal dalam motivasi kerja juga yang merupakan faktor menurunnya kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar.

Rendahnya kinerja pegawai Villa Amala Ubud Gianyar diduga karena kompetensi interpersonal dan motivasi kerja pegawai. Dari hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan Bagian Pengelola Kepegawaian dan sepuluh orang pegawai menyatakan bahwa kompetensi interpersonal dari pegawai dan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan dimana pegawai yang kurang dalam hal kinerja tidak diberikan motivasi. Hal ini dari hasil observasi melalui penyebaran kuesioner awal yang dilakukan peneliti dengan mengambil sampel sebanyak 10 pegawai.

Wibowo (2007: 387) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan di dalam kompetensi interpersonal dan faktor motivasi kerja. Buhrmester (1996) menyatakan adanya kompetensi interpersonal ini membuat seseorang merasa mampu dan terampil untuk menjalin hubungan yang efektif dengan orang lain dan termotivasi untuk mengatasi berbagai permasalahan yang mungkin muncul dalam situasi hubungan antarpribadi di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut diduga karena masih rendahnya kompetensi interpersonal dan rendahnya motivasi kerja, maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kompetensi interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Villa Amala Ubud Gianyar".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji mengenai hal sebagai berikut (1) pengaruh kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Pada Pegawai Di Villa Amala Ubud Gianyar, (2) pengaruh kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja pada pegawai

Pada Pegawai Di Villa Amala Ubud Gianyar, (3) pengaruh kompetensi interpersonal terhadap kinerja pada pegawai Pada Pegawai Di Villa Amala Ubud Gianyar, dan (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Pada Pegawai Di Villa Amala Ubud Gianyar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan wawasan yang khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai, dan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang mana berkaitan dalam meningkatkan kinerja pada pegawai.

Darmawan (2002) menyatakan bahwa kompetensi interpersonal adalah kemampuan untuk bergaul atau menjalin hubungan dengan orang lain secara pribadi di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah, tempat kerja, dan organisasi lainnya. Pengertian kompetensi interpersonal juga dijelaskan oleh pendapat Muhammadiyah (2001) menyatakan bahwa kompetensi interpersonal adalah kemampuan individu untuk melakukan hubungan antarpribadi yang efektif dan untuk menuntun dan memotivasi ke arah tujuan komunikasi secara berhasil. Dipertegas oleh Buhrmester (1996) menyatakan bahwa kompetensi interpersonal adalah kemampuan – kemampuan yang sangat diperlukan guna membangun, membina, dan memelihara hubungan interpersonal yang akrab, misalnya hubungan dengan orang tua, teman dekat, dan rekan kerja. Dan dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi interpersonal adalah kemampuan individu menjalin hubungan antar pribadi yang efektif guna membangun, membina, dan memelihara hubungan interpersonal yang akrab dengan keluarga, teman dekat, dan rekan kerja.

Buhrmester (1988) menyatakan bahwa indikator kompetensi interpersonal yaitu (1) inisiatif, (2) Kemampuan untuk bersikap terbuka, dan (3) kemampuan bersikap asertif.

Hasibuan (2005: 143) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2007: 93) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dipertegas oleh Siagian (2003:138) menyatakan motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dan dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menciptakan kegairahan kerja bagi para pegawai dan mampu mengerahkan kemampuan mereka agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif, dan mampu mencapai tujuan untuk kepuasan bekerja.

Ratna (2015) menyatakan dimensi dan indikator motivasi kerja meliputi (1) gaji dengan indikatornya (a) gaji yang diterima dengan gaji yang diharapkan pegawai, (b) gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, dan; (2) rekan kerja dengan indikatornya hubungan antar karyawan dalam membantu satu sama lain mengenai tugas dengan hubungan antar pegawai; (3) kondisi kerja dengan indikatornya kenyamanan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dan dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.

Husnan (2002) menyatakan dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) kualitas kerja indikatornya meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan kemampuan pegawai, (2) kuantitas kerja indikatornya meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, dan (3) sikap kerja indikatornya meliputi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kerja sama antar pegawai dalam tempat kerja.

Wibowo (2007: 387) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan di dalam kompetensi interpersonal dan faktor motivasi kerja. Buhrmester (1996) menyatakan bahwa adanya kompetensi interpersonal ini membuat seseorang merasa mampu dan terampil untuk menjalin hubungan yang efektif dengan orang lain dan termotivasi untuk mengatasi berbagai permasalahan yang mungkin muncul dalam situasi hubungan antarpribadi di dalam organisasi. Menurut Stephenmarks (2006) yang menegaskan bahwa kompetensi interpersonal merupakan dasar bagi suatu kinerja di dalam organisasi. Gibson dan Stoner (2009: 125) berpendapat bahwa

motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja.

**Metode**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Villa Amala Ubud Gianyar dan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa hasil pengisian kuesioner dan data sekunder

berupa data pencapaian kinerja pegawai Tahun 2014. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) pencatatan dokumen, (2) kuesioner, dan (3) wawancara selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil**

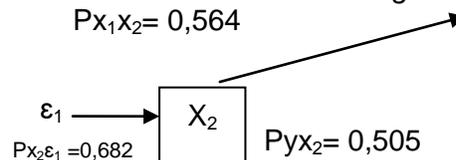
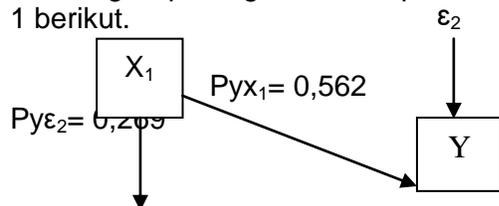
Hasil analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

Paramet er	Koefisie n	P- value	Alpha (α)	Keputusa n	Kesimpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,731	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,534	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
$P_{yX_1}$	0,562	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,316	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap Y
$P_{yX_2}$	0,505	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_2$ terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,255	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap Y
$P_{X_1X_2}$	0,564	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P^2_{X_1X_2}$	0,318	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P_{y\epsilon_2}$	0,269	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,682	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap $X_2$

Sumber: Pengolahan data SPSS

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Struktur pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Keterangan:

- $X_1$  = Kompetensi Interpersonal
- $X_2$  = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai  
 $\epsilon$  = Faktor lain

dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

**Tabel 2.** Sumbangan pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Presentase
Besar pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y	0,316	31,6 %
Besar pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$	0,160	16,00 %
Besar pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,476	47,60 %
Besar pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y	0,255	25,50 %
Besar pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,731	73,10 %
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,269	26,90 %
	1,000	100,00 %

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III buleleng. Besar sumbangan pengaruh kompetensi interpersonal ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai adalah 53,4%, sedangkan besar hubungan pengaruh variabel lain terhadap kinerja (Y) pegawai adalah 26,9%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins dalam Wilhelmus (2011) adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) karena *p-value*,  $< \alpha$  0.05 dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 56,4% dengan sumbangan pengaruh 31,8%.

Hasil penelitian Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai karena *p-value*,  $< \alpha$  0.005 dengan hubungan pengaruh bersama

sebesar 56,2%, sedangkan besar sumbangan pengaruh kompetensi

interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai adalah 31,6%.

Hasil penelitian Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai karena *p-value*  $< \alpha$  0.005 dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 50,5% dan sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai sebesar 25,5%.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007: 387), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan di dalam kompetensi interpersonal dan faktor motivasi kerja. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009) bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal secara positif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Villa Amala Ubud Gianyar. Hal ini mendukung teori dari Buhrmester (1996) menyatakan bahwa adanya kompetensi interpersonal ini membuat seseorang merasa mampu dan terampil untuk menjalin hubungan yang efektif dengan orang lain dan termotivasi untuk mengatasi berbagai permasalahan yang mungkin muncul dalam situasi hubungan antarpribadi di dalam organisasi. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian Rei Zefanya (2009) bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar. Temuan ini mendukung teori Stephenmarks (2006) yang menegaskan bahwa kompetensi interpersonal merupakan dasar bagi suatu kinerja di dalam organisasi. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Leny dan Tommy (2006) bahwa kompetensi interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Wibowo (2007: 387) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sejalan dengan pendapat di atas, Gibson dan Stoner (2009: 125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Saraswati (2011) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa kompetensi interpersonal dan motivasi kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pada

pegawai di Villa Amala Ubud Gianyar yang artinya apabila instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai maka instansi harus lebih memperhatikan kompetensi interpersonal dan motivasi kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subyek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **Simpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh positif dari kompetensi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar.
- (2) Ada pengaruh positif dari kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja pada Villa Amala Ubud Gianyar.
- (3) Ada pengaruh positif dari kompetensi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar.
- (4) Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Villa Amala Ubud Gianyar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- (1) Bagi Villa Amala Ubud Gianyar, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi interpersonal, karena penelitian membuktikan bahwa kompetensi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi interpersonal yaitu dengan berinisiatif dengan berusaha

untuk memulai suatu bentuk interaksi dengan individu lain atau dengan lingkungan sosial lebih luas. Di samping kompetensi interpersonal, faktor motivasi kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah penting dalam peningkatan motivasi kerja dengan memperhatikan penentuan besar gaji yang diterima oleh pegawai agar sesuai dengan beban kerja dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor kondisi kerja juga perlu dibenahi guna memberikan kenyamanan bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

- (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi interpersonal dan motivasi kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Daftar Rujukan

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, H. T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991—1008.
- Buhrmester, D. (1996). Need fulfillment, interpersonal competence, and the developmental context of early adolescent friendship. In W. M. Bukowski, A. F. Newcomb, & W. W. Hartup (Eds.), *The company they*

*keep: Friendship in childhood and adolescence* (pp. 158—185). New York: Cambridge University Press.

- Darmawan, A. (2002). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterlibatan kerja pada tenaga perawat. *Jurnal Psikodinamik*, 4(2), 103—112.
- Gibson, dkk. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. 2002. *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Edisi ke tiga. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Muhammady, F. F. (2001). *Kompetensi komunikasi antar budaya dalam proses interaksi kaum pedagang: Studi kasus pada proses interaksi kaum pedagang etnis Padang dan etnis Sunda di Pasar Mayestik Jakarta Selatan*. Tesis tidak diterbitkan, Universitas Indonesia, Depok.
- Prawirosentono, S., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Ratna, Dewi. 2015. “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Volume 2 Tahun 2015 (hlm 1-10).
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2002, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Stephenmarks. 2006. *Interpersonal Competence*. <http://www.stephenmarks.com/interpersonalcompetence.htm>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.