

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PERSONEL BIRO SDM POLDA BALI

Ni Luh Sili Antari¹, Putu Santika², Gusti Ayu Alit Witari³
STIE TRIATMA MULYA

ABSTRACT

This research aims at analysing work environment and competency in improving personel the motivation and work performance of Human Resources bureau of Bali province Police Department. The population are all human resources bureau personnel of Bali Province Police Department. The sampling technique used is census technique which are 70 persons. The tehniqe analysi is descriptive statistic method and inferential method using path analysis. The analysis result shows that (1) work invironment has a positive and significant effect towards motivation; (2) competency has a positive and significant effectt towards motivation; (3) motivation has a positive and significant effect towards the personnel's work performance; (4) work environment has a poitive and significant towards personnel's work performance; and (5) competency has a positive and significant effect towards the personnel of Human Resources Bureau of Bali Province Police Department.

Keyword : Work Environment, Competency, Motivation, Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan kompetensi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel Biro SDM Polda Bali. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh sebanyak 70 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan metode statistik deskriptif dan metode statistik inferensial dengan menggunakan *path analysis*. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel; 4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel; dan 5) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Bali.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla yaitu Program "Nawa Cita", yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut. Guna mewujudkan

hal tersebut, Polri dalam hal ini telah melakukan berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Polri dengan mengedepankan Biro Sumber Daya Manusia (SDM).

Biro SDM bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan dan penyaluran personel assesmen serta Psikologi Kepolisian dan upaya peningkatan personel. Biro SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak Sumber Daya Manusia Polri yang profesional, modern dan bermoral dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan tanggungjawab yang diemban Biro SDM dituntut untuk mampu meningkatkan personel-personelnya agar mampu memberikan kinerja yang optimal. Tantangan tugas Biro SDM Polda Bali kedepan akan semakin berat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kehidupan masyarakat yang semakin meningkat. Adanya kemajemukan ditengah masyarakat yang dapat menambah kompleksnya permasalahan yang ada menuntut seluruh personel untuk memacu diri meningkatkan pelayanan untuk mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel, seperti: lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Persoalan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja fisik pada Biro SDM Polda Bali adalah masih terbatasnya peralatan seperti lektop, scanner, mesin fotocopy yang digunakan dalam kelancaran pelaksanaan rekrutmen, belum terdukungnya biaya bagi pengawas eksternal sehingga belum maksimalnya dalam pengawasan, masih terbatasnya soal-soal untuk tes akademik bagi peserta seleksi, dan belum dimilikinya peralatan pendukung pelaksanaan assesment center yaitu CCTV dan alat perekam suara. Adanya persoalan tersebut dapat mempengaruhi kinerja personel yang belum optimal.

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja personel sebagai perwujudan prestasinya. Persoalan kompetensi yang terjadi di Biro SDM Polda Bali, dimana beberapa personel yang ditempatkan di Biro SDM tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu masih kurangnya kemampuan SDM personel sebagai operator SIPP. Adanya persoalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kinerja personel yang secara langsung akan berdampak pada kinerja personel yang belum optimal.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010). Oleh karena itu personel yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Sehingga motivasi perlu dibangkitkan agar personel dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi Personel pada Biro SDM Polda Bali?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Personel pada Biro SDM Polda Bali?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali?

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi Personel pada Biro SDM Polda Bali; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi Personel pada Biro SDM Polda Bali; (3) mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali; (4) mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali dan (5) mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Personel pada Biro SDM Polda Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sudarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Robbins (2002) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Suparno (2001), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku (Sunarto, 2005). Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004). Kompetensi diukur melalui pengetahuan, pengalaman dan pelatihan (Murni, 2007)

Kata motivasi (motivation), kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Handoko (2000) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Simamora (2004) mengutip dari teori motivasi klasik Taylor menyatakan bahwa motivasi bekerja hanya

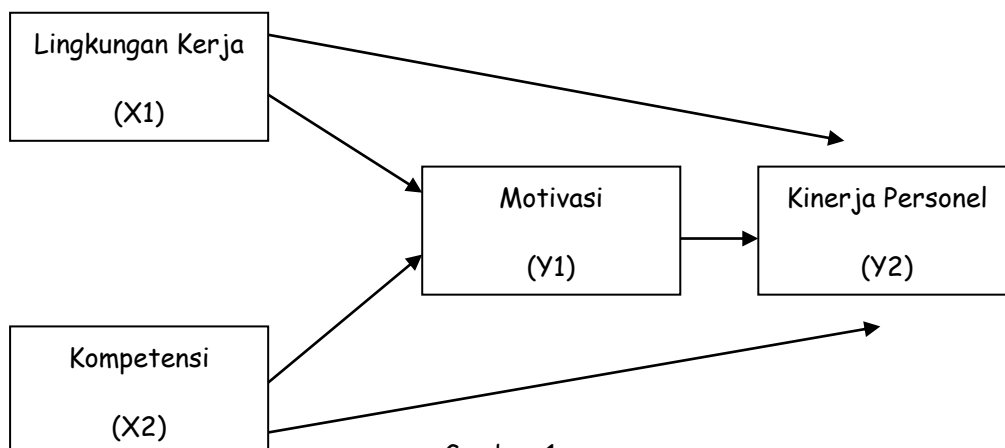
untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya yang berbeda, dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Dessler (2008) mendefinisikan motivasi sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Pada konsep yang dikemukakan Dessler ini menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi.

Motivasi ini secara umum dapat diketahui melalui: 1) kepercayaan diri dalam mewujudkan potensi diri demi kemajuan organisasi antara lain ditunjukkan oleh keinginan pegawai mengambil keputusan beresiko, dan upaya pegawai memperlihatkan inisiatifnya melaksanakan tugas; 2) rasa saling hormat menghormati dan percaya diantara sesama teman dimana timbul keinginan berkoordinasi dan berinteraksi, serta keinginan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berarti; 3) penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan yang menjadi wewenangnya dapat diketahui melalui keinginan memperoleh imbalan dan mendapatkan pengakuan, keinginan bekerja karena ada peraturan atau takut terhadap sanksi; 4) adanya kesempatan untuk menjadi pimpinan, antara lain diindikasikan dengan keinginan mempengaruhi orang lain dan memacu kinerja orang lain.

Menurut Mangkunegara (2001); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Menurut Moh As'ad (2003) Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, dan standar profesional kerja. Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didalam implementasi mereka melayani program sosial.

Kerangka konseptual penelitian mengenai peran lingkungan kerja fisik dan kompetensi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja personel pada Biro SDM Polda Bali dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan, kajian empiris, kajian teoritis dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, berikut ini diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personel Pada Biro SDM Polda Bali.
- 2) H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personel Pada Biro SDM Polda Bali.
- 3) H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Personel Pada Biro SDM Polda Bali.
- 4) H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel Pada Biro SDM Polda Bali.
- 5) H5: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Personel Pada Biro SDM Polda Bali.

METODE PENELITIAN

Polda Bali merupakan lokasi dari penelitian ini, dengan sampel penelitian pegawai Biro SDM. Sampel penelitian berjumlah 70 personel yang merupakan seluruh pegawai Biro Personel polda Bali. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan variabel terikat yaitu motivasi (Y1) dan kinerja personel (Y2).

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur 7 (tujuh) yaitu ketersediaan fasilitas kerja, ketertiban didalam ruangan, kenyamanan ruang kerja, penerangan dan sirkulasi udara, komunikasi antar atasan dan bawahan, komunikasi antar sesama personel. Pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi personel. Variabel motivasi diukur dengan empat indikator yaitu kepercayaan diri dalam mewujudkan potensi diri demi kemajuan organisasi, adanya rasa saling hormat menghormati dan saling mempercayai antara sesama teman, penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan yang menjadi wewenangnya dan adanya kesempatan untuk menjadi pimpinan. Sedangkan kinerja personel diukur dengan kualitas kerja, efektifitas kerja, inovatif, kuantitas kerja, dan bertanggung jawab. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur (parth analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur tentang analisis lingkungan kerja dan kompetensi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja personel Biro SDM Polda Bali dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Path Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali

No	Hubungan Antar Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
1	Ling.Kerja (X1) → Motivasi (Y1)	0,142	0,386	2,537	0,014	H1 diterima
2	Kompetensi (X2) → Motivasi (Y1)	0,171	0,352	2,313	0,024	H2 diterima
3	Motivasi (Y1) → Kinerja Personel (Y2)	0,202	0,226	3,148	0,002	H3 diterima
4	Ling.Kerja (X1) → Kinerja Personel (Y2)	0,460	0,283	3,023	0,004	H4 diterima
5	Kompetensi (X2) → Kinerja Personel (Y2)	0,437	0,488	5,257	0,000	H5 diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Personel Biro SDM Polda Bali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini menemukan bahwa dengan peningkatan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi personel Biro SDM Polda Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rinawati dan Kusmi Ingsih (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Biro SDM Polda Bali sudah tergolong baik atau kondusif. Dari tujuh indikator pengukuran variabel lingkungan kerja, indikator ketersediaan fasilitas kerja, ketertiban dalam ruangan dan kenyamanan ruang kerja merupakan indikator yang mendapatkan tanggapan tertinggi dari responden. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Biro SDM Polda Bali lebih dominan terlihat pada ketersediaan fasilitas kerja, ketertiban dalam ruangan dan kenyamanan ruang kerja yang sudah baik dan memadai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Personel Biro SDM Polda Bali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa peningkatan kompetensi personel akan mampu meningkatkan motivasi personel Biro SDM Polda Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinawati dan Kusmi Ingsih (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Hasil lain menunjukkan bahwa kompetensi personel pada Biro SDM Polda Bali menunjukkan personel memiliki kompetensi yang baik. Dari ketiga indikator pengukuran variabel kompetensi, indikator pengetahuan mendapatkan tanggapan tertinggi dari responden. Sedangkan indikator yang mendapatkan tanggapan terendah adalah terdapat pada indikator sikap. Artinya bahwa kompetensi yang utama yang harus dimiliki personel pada Biro SDM Polda Bali adalah pengetahuan yang baik untuk mendukung dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat motivasi akan mampu meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Asmara Yasa (2010) dengan judul pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng menyimpulkan, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

Hasil lain menunjukkan bahwa motivasi Biro SDM Polda Bali tergolong sudah baik. Dari keempat indikator pengukuran variabel motivasi, indikator rasa hormat dan percaya dan indikator dorongan menyelesaikan pekerjaan mendapatkan tanggapan tertinggi dari responden. Sedangkan indikator yang mendapatkan tanggapan terendah adalah terdapat pada indikator kesempatan menjadi pemimpin. Artinya bahwa motivasi yang dimiliki personel pada Biro SDM Polda Bali lebih ditunjukkan dari rasa hormat dan percaya untuk melakukan koordinasi dan interaksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Personel Biro SDM Polda Bali

Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja personel. Hasil ini memberi petunjuk bahwa peningkatan lingkungan kerja yang semakin kondusif akan mampu meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini selaras yang disampaikan Rinawati dan Kusmi Ingsih (2014) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang". Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji analisis jalur dengan 70 orang karyawan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Personel Biro SDM Polda Bali

Hasil uji hipotesis menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja personel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi yang dimiliki personel mampu meningkatkan pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Amirulah (2009) yang berjudul "pengaruh motivasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Porbolinggo". Hasil dari penelitiannya menemukan bahwa Kompensasi X3 mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian sebagai output dari pengumpulan dan pengolahan data serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel Biro SDM Polda Bali. Artinya lingkungan kerja yang semakin kondusif mampu meningkatkan motivasi personel Biro SDM Polda Bali.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi personel Biro SDM Polda Bali. Artinya peningkatan kompetensi mampu meningkatkan motivasi personel Biro SDM Polda Bali.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Artinya peningkatan motivasi mampu meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Bali.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Artinya lingkungan kerja yang semakin kondusif mampu meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Bali.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Bali. Artinya peningkatan kompetensi yang dimiliki personel akan mampu meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Bali.

Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, diharapkan bagi pihak pimpinan Biro SDM Polda Bali untuk memperhatikan lingkungan kerja, kompetensi, motivasi untuk meningkatkan kinerja personel Polda Bali. Pihak manajemen perlu melakukan peningkatan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan penerangan ruang kerja yang lebih memadai. Hal ini dikarenakan indikator penerangan mendapatkan tanggapan paling rendah oleh responden. Dengan tugas yang diemban oleh personel yang begitu banyak dan dituntut untuk kerja cepat terutama pada sistem seleksi, menuntut personel untuk sering bekerja lembur hingga larut malam. Untuk itu peran dari penerangan yang memadai sangat penting sekali dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari kompetensi, variabel ini sudah tergolong baik dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Namun indikator sikap mendapatkan tanggapan yang paling rendah diantara indikator lainnya. Untuk itu peningkatan sikap personel perlu dilakukan agar personel dapat berkomunikasi dengan rekan kerja dengan baik dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan sikap personel dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Selain dari lingkungan kerja dan kompetensi, variabel motivasi juga perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada personel untuk menjadi pemimpin. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penilaian kinerja dengan adil dan transparan, sehingga personel yang memang betul-betul memiliki kinerja tinggi dapat ditingkatkan jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara Yasa Made. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. STIE Triatma Mulya. Badung
- Amirullah, Hardjanto. 2005. Pengantar Bisnis. Edisi 1. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2008. Human Resources Management. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit : BPFE
- Intanghina. 2008. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (serial online), 20 Maret. Availabel from: URL: [http://intaqnhina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan -dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja -karyawan](http://intaqnhina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis. Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Robbins, P. Stephen. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhalindo
- Sari Ika Rinawati, Kusni Ingsih. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non vertical tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswanto
- Sedarmayanti, M.. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Amus. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suparno (2001). *Konsep kompetensi: Definisi, Karakteristik, dan Kategori Kompetensi*. (serial online). Available From; URL: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2016/10/konsep-kompetensi-definisi.html>