

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci

Suyatno, Helmi Ali

Pogram Magister Manajemen

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: atnosuyatno66@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see (1) The effect of work-life balance on the performance of the Kerinci Police Satlantas Members, (2) The influence of the work environment on the performance of the Kerinci Police Traffic Unit members, (3) The effect of compensation on the performance of the Kerinci Police Traffic Unit members, (4) The effect of balance work life, work environment, and compensation for the performance of the members of the Satlantas Polres Kerinci. The population in this study were all members of the Jambi Police Mobile Brigade as many as 44 people. Sampel, 44 people were selected and the sample was selected by simple random sampling. The technique of determining the number of samples using total sampling. The data analysis technique used multiple regression by fulfilling the requirements of the classical assumption test of normality, and multicollinearity, heteroscedasticity. The results of this study indicate that (1) Work-life balance has a significant effect on the performance of the members of the Kerinci Police Traffic Unit, (2) the work environment has a significant effect on the performance of the members of the Kerinci Police Traffic Unit, (3) Compensation has a significant effect on the performance of the members of the Kerinci Police Traffic Unit, (4) Work-life balance, work environment, and compensation have a significant effect on the performance of the members of the Kerinci Satlantas Police.

Keywords: *Performance, Work Life Balance, Work Environment, Compensation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat (1) Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci; (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci; (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci; (4) Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci. Populasi dalam penelitian ini seluruh anggota Satlantas Polres Kerinci sebanyak 44 orang. Sampel terpilih juga sebanyak 44 orang dan pemilihan sampel dilakukan secara sampel jenuh. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci, (4) Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Kerinci.

Kata Kunci : Kinerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Kompensasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam instansi pemerintah, dan tidak hanya karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan instansi, tetapi sumber daya manusia sudah sepatutnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Rasa ketidakadilan di antara para pegawai berpengaruh terhadap kinerja polisi yang mengakibatkan semangat dan gairah bekerja pegawai menurun terlihat dari kemampuan, kualitas dan kuantitas pekerjaan serta disiplin pegawai.

Hal ini disebabkan antara lain kompetensi pegawai yang belum dimaksimalkan, kurangnya pemberian motivasi, kebutuhan pegawai dan kepuasan kerja, untuk itu diharapkan pimpinan instansi harus cepat tanggap dan memberikan perhatiannya ketiga faktor tersebut agar kinerja polisi tetap optimal. Pihak pimpinan instansi selalu ingin mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat dan bergairah dalam bekerja serta mempunyai loyalitas yang tinggi, untuk itu diperlukan kinerja polisi yang optimal dan berkualitas, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kenyataan di lapangan masih terjadi kurangnya jalinan antara pemimpin dengan bawahan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi dan lemahnya motivasi pegawai, sehingga pencapaian hasil kerja kurang maksimal.

Kinerja organisasi jelas mencakup kinerja polisi organisasi. Karena itu kesuksesan kerja pada masing-masing polisi organisasi menjadi penting bagi tercapainya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Satuan Lalu Lintas (Satlantas) yang berada di wilayah hukum Polisi Resort (Polres) Kerinci merupakan penyedia jasa pelayanan kepolisian dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Kerinci. Polres Kerinci adalah unsur pelaksana utama Polres Kerinci yang berada di bawah Kapolres. Satlantas dipimpin oleh Komando Satuan, disingkat Kasatlantas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah. Satlantas Kabupaten Kerinci memiliki polisi yang kesehariannya bertugas untuk turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

Pemilihan Satlantas Kabupaten Kerinci sebagai fokus penelitian didasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2018, 2019, dan 2020, berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling menentukan. Hal itu mudah untuk dimengerti karena sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sementara sumber daya lainnya bersifat tergantung kepada sumber daya manusia yang memanfaatkannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Akan tetapi jika dilihat dalam beberapa tahun terakhir kinerja polisi Satlantas Polres Kerinci ini cenderung kurang maksimal. realisasi program kerja polisi Satlantas Polres Kerinci selama 3 (tiga) tahun terakhir tidaklah stabil. Pada tahun 2018 dari 100% target yang direncanakan hanya mampu dicapai sebesar 89%. Pada tahun 2019 hanya bisa direalisasikan sebesar 86% dan pada tahun 2020 hanya bisa direalisasikan sebesar 82% dari target 100%. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Kondisi ini jelas memperlihatkan adanya masalah kinerja polisi Satlantas Polres Kerinci.

Kinerja yang kurang maksimal ini tentunya diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Dari beberapa literatur yang dikaji, belum ada yang mengkaji bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja polisi Satlantas Polres Kerinci. Hampir semua penelitian tersebut meneliti di sebuah perusahaan. Untuk mengembangkan penelitian tersebut di instansi Polri khususnya di Satlantas Polres Kerinci, maka peneliti tertarik mengkaji fenomena tersebut dengan judul “*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci*”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Profil	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	35	83
	Perempuan	9	18
	Total	44	100
Umur	18 – 30 tahun	8	15
	31 – 40 tahun	29	68
	41 – 50 tahun	5	13
	> 50 tahun	2	5
	Total	44	100
Pendidikan	S2	2	5
	S1	13	33
	D3	0	0
	SLTA/SMK	29	63
	Total	44	100
Masa Kerja	< 10 tahun	8	15
	11 - 20 tahun	29	68
	21 - 30 tahun	5	13
	31 - 40 tahun	2	5
	Total	44	100

Sumber: Data Primer, Satlantas Polres Kerinci, diolah Penulis 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
1	Kinerja (Y)	4,36	87,27	Baik
2	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	4,30	86,80	Baik
3	Lingkungan Kerja (X2)	4,18	83,64	Baik
4	Kompensasi (X3)	4,08	81,59	Baik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Dari Tabel 3 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel Kinerja (Y) adalah $0.302 > 0,05$ Variabel Keseimbangan kehidupan kerja (X1) adalah $0.217 > 0,05$; variabel Lingkungan kerja (X2) adalah $0.145 > 0,05$; variabel Kompensasi (X3) adalah $0.089 > 0,05$; variabel Kompensasi (X4) adalah $0.219 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi Polisi Satlantas Polres Kerinciberdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Y	X1	X2	X3
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^a	Mean	43.4826	33.9884	43.5233	43.0523
	Std. Deviation	3.10343	2.99900	3.37769	3.73112
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.118	.105	.116
	Positive	.069	.077	.058	.069
	Negative	-.142	-.118	-.105	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.860	1.545	1.378	1.528
Asymp. Sig. (2-tailed)		.302	.217	.145	.219
a. Test distribution is Normal.					

Sumber: Hasil Uji Normalitas Output SPSS, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan kehidupan kerja	.967	1.034
	Lingkungan kerja	.980	1.021
	Kompensasi	.991	1.009

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan kehidupan kerja	.967	1.034
	Lingkungan kerja	.980	1.021
	Kompensasi	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Uji Multikolinearitas Output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan Uji Park. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun kriteria Uji Park menurut Ghozali (2013) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas > 5% (0,05) maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas < 5% (0,05) maka dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas (Uji Park)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.425	6.965		7.958	.000
X1	.461	.846	.155	1.020	.545
X2	.381	.330	.088	1.153	.600
X3	.372	.437	.087	.142	.851

a. Dependent Variable: Lnei2

Sumber: Hasil Uji Heterokedastisitas Output SPSS, 2021

Pada tabel 5 terlihat bahwa pada uji park dapat nilai probabilitas > dari 5% (0,05) hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian asumsi tidak ada heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 35.485 + 0.161 (X_1) + 0.181 (X_2) + 0.572 (X_4)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 35.485 yang berarti bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kompensasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 35.485. Hal ini berarti bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.
- Nilai koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja bernilai positif 0.161. Hal ini berarti jika keseimbangan kehidupan kerja kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.161 satuan.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai negatif yaitu 0.181. hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja Polisi sebesar 0.181 satuan.
- Nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif yaitu 0.572. hal ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja Polisi sebesar 0.572 satuan.

Tabel 6. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.485	6.109		5.808	.000
	Keseimbangan kehidupan kerja	.161	.080	.155	2.020	.045
	Lingkungan kerja	.181	.044	.088	4.153	.000
	Kompensasi	.572	.182	.087	3.142	.001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Regresi Linear Berganda Output SPSS , 2021

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Keseimbangan kehidupan kerja sebesar $0,045 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan arti kata terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif

yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Satlantas Polres Kerinci. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,001 < \text{dai nilai signifikansi } (0.05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.122	3	18.030	3.912	.000 ^a
	Residual	1574.826	40	9.430		
	Total	1646.948	43			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Uji F Output SPSS, 2021

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *R Square* yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji *R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.751	3.33145
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Uji R Square Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis R square adalah 0,772 hal ini berarti 77,2% kinerja polisi dipengaruhi oleh variabel independen keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menentukan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja Polisi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien 0.161 yang artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja Polisi. Jika Satlantas Polres Kerinci ingin meningkatkan kinerja Polisi, maka harus meningkatkan Keseimbangan kehidupan kerja yang baik pada Polisi dalam kegiatan mereka bekerja sehari-hari.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja Polisi menentukan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja instansi, maka akan meningkatkan kinerja Polisi.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 0.181 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik dapat berperan dalam meningkatkan kinerja Polisi. Jika Satlantas Polres Kerinci ingin meningkatkan kinerja Polisi, maka instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi polisi.

Pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi menentukan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti semakin tinggi dan layak kompensasi yang diberikan kepada Polisi oleh instansi maka akan meningkatkan kinerja polisi.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien 0.572 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar dari variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja polisi. Jika Satlantas Polres Kerinci ingin meningkatkan kinerja polisi, maka harus meningkatkan kompensasi pada polisi oleh instansi.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi menentukan kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang bagus akan meningkatkan kinerja polisi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti bahwa kinerja polisi akan meningkat jika keseimbangan kehidupan kerja di instansi bagus dan baik. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti bahwa kinerja polisi akan meningkat jika lingkungan kerja semakin kondusif. Semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja polisi dalam melakukan pekerjaannya di instansi tersebut. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak.
3. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Hal ini berarti kenaikan kompensasi akan meningkatkan kinerja polisi. Begitu sebaliknya jika kompensasi turun maka kinerja polisi juga akan turun. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak.
4. Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. Dengan angka Uji F Anova $0.000 < 0,05$ dengan demikian kinerja Polisi dipengaruhi variabel independen keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cardoso, F. G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Griffin, W. R. (2014). *Manajemen*. Erlangga.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sjafri, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.