

ANALISIS PENDIDIKAN, ETOS KERJA DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI POLDA SULUT*ANALYSIS OF EDUCATION, WORK ETHIC AND WORK-FAMILY CONFLICT AGAINST EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT POLDA SULUT*

Oleh:

Angelina Monica Sampow¹**Greis M. Sendow²****Reitty L. Samadi³**

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[¹angelinasampow@gmail.com](mailto:angelinasampow@gmail.com)[²greis_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)[³lilysamadi@gmail.com](mailto:lilysamadi@gmail.com)

Abstrak: Prestasi kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap pegawai dan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Prestasi Kerja pada Polda Sulut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 332 responden, dengan menggunakan formula slovin maka sampel penelitian ini berjumlah 77 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui bahwa Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh sebesar 86,9% terhadap Prestasi Kerja dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk Polda Sulut sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan Prestasi Kerja.

Kata Kunci: pendidikan, etos kerja, work-family conflict, prestasi kerja.

Abstract: Employee Work Performance is one of the important things that every employee and company needs to pay attention to. The purpose of this study was to analyze the influence of Education, Work Ethic and Work-Family Conflict on Work Performance at the North Sulawesi Police. This study uses a quantitative approach. The population in this study amounted to 332 respondents, using the Slovin formula, the sample of this study was 77 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, Education, Work Ethic and Work-Family Conflict had a significant effect on Work Performance, partially Education had a positive and significant effect on work performance, Work Ethic had a positive and significant effect on work performance and Work-Family Conflict had a negative and negative effect on work performance. significant towards Job Performance. Based on the coefficient of determination test, it is known that Education, Work Ethic and Work-Family Conflict have an effect of 86.9% on Work Performance and fall into the category of a very strong relationship. Suggestions for the North Sulawesi Regional Police should continue to pay attention to the factors of Education, Work Ethic and Work-Family Conflict through policies and programs that are integrated with one another to be able to improve work performance.

Keywords: education, work ethic, work-family conflict, work performance.

Latar Belakang

Sebuah organisasi yang berkembang dan maju, tentunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kualitas sumber daya manusia adalah dengan melihat prestasi kerja yang telah dihasilkan pegawai untuk organisasi, dimana prestasi kerja adalah cerminan dari kinerja pegawai yang baik dan optimal. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai pegawainya. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi. Pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang pegawai dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai (Maringan, Pongtuluran dan Maria, 2016).

Prestasi kerja dapat dicapai oleh seorang pegawai tentu bukan perkara yang mudah, ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dan berdasarkan studi empirik dalam menarik research gap yang peneliti telaaah, peneliti menentukan pendidikan, etos kerja dan work family conflict sebagai variabel-variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja. Pendidikan adalah syarat dasar seseorang untuk dapat menumbuhkan diri ke arah jaman modern saat ini. Melalui jenjang pendidikan seseorang diberikan pengetahuan yang baik serta berguna untuk mendidik moral maupun jasmani seseorang (Jayanti, Supartha dan Subudi, 2016). Sehubungan dengan hal tersebut, maka pendidikan yang dimiliki pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Citra yang mampu mencerminkan etos kerja baik, sangat penting bagi setiap organisasi. Etos kerja terkait dengan kinerja pegawai dan kesejahteraan mereka. Ini termasuk kesejahteraan mental, mengatasi beban kerja dan stress kerja (Qayyum dkk, 2018). Etos Kerja mencerminkan bahwa pada prinsipnya mempunyai tujuan yang terkonsentrasi pada sikap dasar manusia dalam bekerja. Dengan etos kerja yang baik tentunya menciptakan budaya organisai yang baik dimana ada rasa saling menghormati dan menghargai antar pegawai dengan pegawai lainnya maupun dengan atasannya sehingga mampu menciptakan prestasi kerja yang baik.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area di mana orang menghabiskan sebagian besar waktunya. Meski berbeda, pekerjaan dan keluarga satu sama lain berkenaan dengan pemenuhan kehidupan seseorang. Melalui karya tersebut, seseorang mengubah kehidupan tidak hanya lingkungan tetapi juga dirinya sendiri, memperkaya dan menumbuhkan kehidupan dan semangat. Keluarga juga terkait dengan kasih sayang di mana seseorang dapat mengembangkan diri dan mendapatkan pemenuhan dirinya sendiri, serta tempat yang penting untuk kebahagiaan dan harapan. Sementara pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar kehidupan keluarga, dan di sisi lain adalah sekolah pertama yang bekerja untuk semua orang. Jadi pekerjaan itu ditujukan untuk seseorang dan keluarga. Seberapa baik masyarakat manusia dengan implikasi pada bisnis dan ekonomi, tergantung pada keluarga (Asfahyadin, 2017).

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara yang umumnya di singkat Polda Sulut merupakan salah satu bentuk institusi yang berlaku sebagai penegak hukum dan pengayom masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi, Polda Sulut harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa dalam kaitanya dengan prestasi kerja, pegawai negeri di Polda Sulut belum dapat menunjukkan prestasi kerja optimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu pengerjaan dokumen seperti surat-surat yang masih terbilang lama, masih ada oknum pegawai negeri yang mangkir dan masih ada juga oknum pegawai yang sering terlambat. Berkaitan dengan kesesuaian bidang pendidikan dengan bidang pekerjaan, sebagian pegawai tidak bekerja di bidang yang linier dengan bidang studinya. Seperti yang dijelaskan sebelumnya terdapat oknum pegawai negeri yang mangkir dan masih ada juga oknum pegawai yang sering terlambat. Hal ini selain berkaitan dengan prestasi kerja juga menandakan adanya masalah terkait dengan etos kerja. Pekerja dengan etos kerja yang baik tentunya tidak akan menunjukkan perilaku kerja negatif seperti mangkir dan terlambat.

Polda Sulut juga memiliki pegawai yang terlibat dalam *Work Family Conflict (WFC)* dikarenakan dalam tugas sebagai abdi Negara mereka harus tetap melaksanakan tugas dan kewajiban mereka bahkan walaupun itu dihari libur. Sehingga seorang pegawai yang terlibat dalam *Work Family Conflict (WFC)* dapat menyebabkan sikap kerja yang negatif, kurangnya semangat dalam bekerja, kurangnya konsentrasi karena urusan keluarga sehingga dengan demikian, itu mampu untuk mempengaruhi prestasi kerja dari pegawai tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Pendidikan, Etos Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut*".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict*, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA**Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016: 94). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, diantaranya: kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan dan kedisiplinan (Mangkunegara, 2017: 85).

Pendidikan

Pendidikan adalah untuk mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan (Sukoco, 2010: 76). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan, diantaranya: jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi (Tirtahardja, 2005: 53 dalam Runtuuwu, Mananeke dan Sendow, 2019).

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Darodjat, 2015: 77). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja, diantaranya: kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas (Darodjat, 2015:77).

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah salah satu bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tekanan peran dari peran pekerjaan dan peran keluarga dan adanya ketidaksesuaian antar peran tersebut dalam beberapa hal. Ketika waktu, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi tuntutan dari domain lainnya (pekerjaan atau keluarga) (Shein dan Chen, 2011: 2). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict*, diantaranya: konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan perilaku (Utaminingsih dan Maskan, 2018:49).

Penelitian Terdahulu

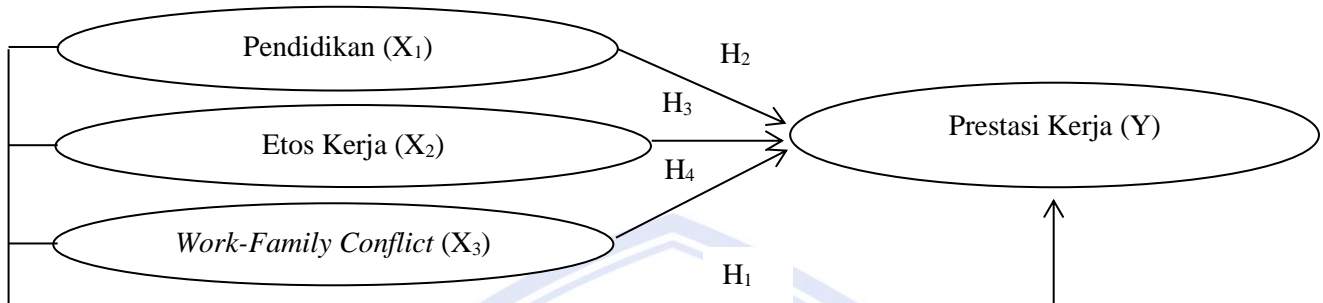
Wulandari (2017) dalam penelitian yang berjudul *Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank*, bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja pada J Trust Bank Kantor Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pendidikan terhadap motivasi kerja. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pengalaman kerja terhadap motivasi kerja yang. Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pendidikan terhadap prestasi kerja.

Sapada dkk (2017), dalam penelitian yang berjudul *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance*, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, etos kerja dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dengan etos kerja yang berbeda dalam prakteknya belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan terbukti dapat menjadi variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Bumulo, Stefany dan Widjaja (2018) dalam penelitian yang berjudul *Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Wanita di Hotel Bintang 4 dan 5 di Surabaya*,

bertujuan untuk mengetahui apakah work family conflict berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan wanita yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap stress kerja sedangkan *work family conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* yang tinggi akan mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan, dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan wanita di hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2020

Hipotesis

- H₁. Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₂. Pendidikan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₃. Etos Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
- H₄. *Work-Family Conflict* diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan pada Polda Sulut. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi penelitian adalah pegawai negeri di Polda Sulut yang berjumlah 332 orang. Pengambilan sampel menggunakan formula Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

Keterangan:

- b_0 = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk X_1 , X_2 dan X_3
- ε = Standar error
- Y = Prestasi Kerja
- X_1 = Pendidikan
- X_2 = Etos Kerja
- X_3 = *Work-Family Conflict*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r-tabel sebesar 0.226, untuk $df = 77 - 3 = 74$. Dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang masing-masing variabel secara berurutan memiliki 3, 3, 3 dan 4 *statement items*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r-hitung > r-tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cornbach alpha* yang lebih dari 0.700.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

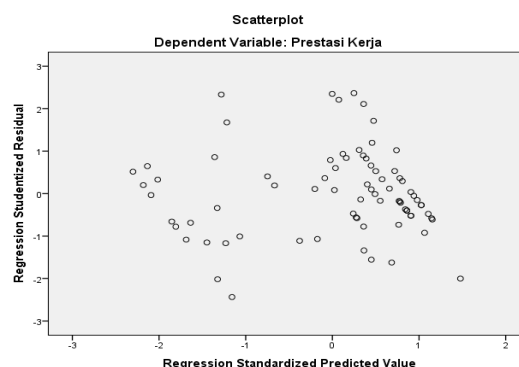
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.227	4.408
	Etos Kerja	.214	4.666
	<i>Work-Family Conflict</i>	.668	1.498

Sumber : Hasil olah data, 2020.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10 dan hasil perhitungan menghasilkan nilai *tolerance* dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

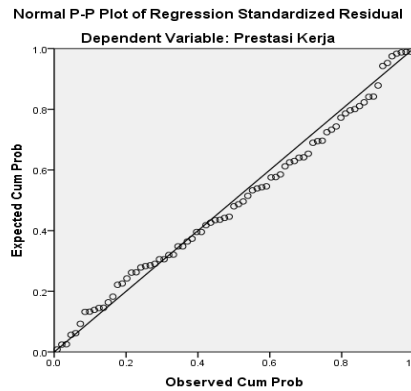


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Gambar 2 grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja.

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: Hasil olah data, 2020.

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.889	1.258	
	Pendidikan	.553	.136	.360
	Etos Kerja	.769	.143	.494
	<i>Work-Family Conflict</i>	-.197	.062	-.164

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Persamaan Regresi $Y' = 1.889 + 0.553X_1 + 0.7694X_2 - 0.197X_3$ menggambarkan bahwa nilai *constant* sebesar 1.889 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya Prestasi Kerja adalah 1.889. Untuk variabel Pendidikan (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pendidikan (X_1) meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) meningkat 0,0553. Variabel Etos Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Etos Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.769. Variabel *Work-Family Conflict* (X_3) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila *Work-Family Conflict* (X_3) meningkat 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar 0.197.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
<i>Constant</i>				
Pendidikan	4.052	.000	161.375	.000 ^b
Etos Kerja	5.395	.000		
<i>Work-Family Conflict</i>	3.160	.002		

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Prestasi Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien Pendidikan (X_1), Etos Kerja (X_2), dan *Work-Family Conflict* (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Nilai t-hitung untuk variabel Pendidikan (X_1) sebesar 4.052 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.666 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 2 diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Etos Kerja (X_2) sebesar 5.395 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.666 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak artinya Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 3 diterima. Nilai t-hitung untuk variabel *Work-Family Conflict* (X_3) sebesar 3.160 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.666 dengan tingkat signifikan $0.002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya *Work-Family Conflict* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.864	1.83345

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0.932. Nilai 0.932, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel bebas (Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict*) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0.800 – 1.000). nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.869 atau 86.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict*) memberikan kontribusi terhadap perubahan Prestasi Kerja sebesar 86.9%, sementara sisanya 13,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan, Etos Kerja dan *Work Family Conflict*, baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Kotur dan Anbazhagan (2014) bahwa Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sama halnya dengan hasil studi Sapada dkk (2017) yang menyatakan bahwa Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu yang dilakukan Qayyum dkk (2018) bahwa *Work Family Conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Ishola, Adeleye dan Tanimola (2018) bahwa terdapat korelasi antara Pendidikan dengan Prestasi Kerja, yang lebih lanjut dapat dinyatakan Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sama halnya dengan hasil studi terdahulu Dewi dan Utomo (2015) yang menyatakan bahwa setiap perubahan dalam hal Etos Kerja akan memberikan kontribusi terhadap perubahan Prestasi Kerja, atau dalam kata lain apabila Etos Kerja pegawai meningkat, maka Prestasi Kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Adapun hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil studi terdahulu Nabila, Utami dan Aini (2019) yang menyatakan bahwa setiap perubahan dalam hal *Work Family Conflict* akan memberikan kontribusi terhadap perubahan Prestasi Kerja, atau dalam kata lain apabila *Work Family Conflict* pegawai meningkat, maka Prestasi Kerja pegawai juga akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya.

Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Pendidikan, Etos Kerja dan Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Polda Sulut sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Pendidikan, Etos Kerja dan Work Family Conflict untuk dapat menjadi bahan pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan Prestasi Kerja. Selain itu, Polda Sulut juga mulai membuat sebuah cetak biru (blue print) terkait kebijakan-kebijakan yang nantinya akan digunakan terkait Pendidikan, Etos Kerja dan Work Family Conflict agar dapat membantu terciptanya perbaikan yang berkelanjutan.

Polda Sulut sebaiknya merubah kebijakan yang mentoleransi penerimaan karyawan di posisi yang tidak sesuai dengan bidang keilmuannya terlebih bagi ketidakcocokan antara posisi kerja dengan bidang keilmuan yang

membutuhkan waktu penyesuaian yang cukup lama. Selain itu, Polda Sulut juga sebaiknya meningkatkan program bantuan studi bagi para pegawai yang ingin atau sementara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Polda Sulut sebaiknya melakukan program sosialisasi atau bahkan pelatihan khusus yang berkaitan dengan Etos Kerja, yaitu tentang menanamkan nilai-nilai positif bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang harus disyukuri dan dilakukan sebaik-baiknya sebagai bentuk pengabdian mendapatkan nilai tambah yang tidak bisa diukur dengan nilai mata uang. Selain itu, Polda Sulut juga dapat melaksanakan program penghargaan internal bagi pegawai yang dinilai memiliki Etos Kerja terbaik, untuk dapat dijadikan inspirasi sebagai role model bagi pegawai yang lain.

Polda Sulut sebaiknya meningkatkan program-program khusus yang melibatkan keluarga pegawai untuk mendorong terciptanya pemahaman yang lebih dari pihak keluarga akan pentingnya peran pegawai tersebut dalam pekerjaan di Polda Sulut. Selain itu, Polda Sulut juga dapat melakukan program konseling secara rutin bagi semua pegawai dengan tenaga psikolog agar individu pegawai dapat melakukan langkah-langkah preventif dan antisipatif untuk masalah dan potensi masalah yang berkaitan dengan perannya sebagai bagian dari Polda Sulut dan perannya sebagai anggota keluarga.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Pendidikan, Etos Kerja dan *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut.
2. Secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut.
3. Secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut.
4. Secara parsial *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Polda Sulut.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Polda Sulut sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Pendidikan, Etos Kerja dan *Work Family Conflict* untuk dapat menjadi bahan pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan Prestasi Kerja. Selain itu, Polda Sulut juga mulai membuat sebuah cetak biru (*blue print*) terkait kebijakan-kebijakan yang nantinya akan digunakan terkait Pendidikan, Etos Kerja dan *Work Family Conflict* agar dapat membantu terciptanya perbaikan yang berkelanjutan.
2. Pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sehingga disarankan kepada Polda Sulut untuk tetap memperhatikan standart pendidikan yang dibutuhkan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan agar pegawai yang bekerja memiliki standar pendidikan yang sesuai dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka, agar prestasi kerja semakin baik.
3. Etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sehingga sebaiknya Instansi Polda Sulut tetap memperhatikan etos kerja pegawai dan melakukan kiat-kiat yang bisa meningkatkan etos kerja agar prestasi kerja semakin baik.
4. *Work Family Conflict* memiliki korelasi negatif terhadap Prestasi Kerja, sehingga Polda Sulut sebaiknya meningkatkan program-program khusus yang melibatkan keluarga pegawai untuk mendorong terciptanya pemahaman yang lebih dari pihak keluarga akan pentingnya peran pegawai tersebut dalam pekerjaan di Polda Sulut. Selain itu, Polda Sulut juga dapat melakukan program konseling secara rutin bagi semua pegawai dengan tenaga psikolog agar individu pegawai dapat melakukan langkah-langkah preventif dan antisipatif untuk masalah dan potensi masalah yang berkaitan dengan perannya sebagai bagian dari Polda Sulut dan perannya sebagai anggota keluarga, dengan *Work Family Conflict* yang semakin tinggi maka akan berdampak buruk bagi pegawai sehingga langkah untuk mempertimbangkan melakukan konseling kepada pegawai yang mengalami *Work Family Conflict* menjadi langkah yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Asfahyadin, L. A., Nur, N. Taufik, M., Sabara, G. T., Rosmawaty., Kartini., dan Mirad. (2017). *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance. International Journal of Management*

and Applied Science. Vol. 3, No. 2, Hal. 1-6. http://www.iraj.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-348-14944787061-6.pdf. Diakses pada 14 April 2020.

- Bumulo, R. O., Stefany., dan Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Wanita di Hotel Bintang 4 dan 5 di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 6, No. 2, Hal. 583-596. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7587>. Diakses pada 17 April 2020.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-. Masa Kini*. Refika Aditama, Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jayanti, A. A. S. S., Supartha, I W. G., dan Subudi, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 5, No. 11, Hal. 3943-3970. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/23889>. Diakses pada 17 April 2020.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., dan Maria, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 13, No. 2, Hal. 135-150. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/download/1180/106>. Diakses pada 17 April 2020.
- Qayyum, A., Kousar, S., Jamil, R. A., dan Sarmad, M. (2018). *Relationship between Work-Family and Interpersonal Conflicts: Mediating Role of Psychological Distress and the Moderating Effect of Islamic Work Ethics*. *Journal of Islamic Business and Management*. Vol. 8, No. 2, Hal 501-519. https://www.researchgate.net/publication/335083095_Relationship_between_Work-Family_and_Interpersonal_Conflicts_Mediating_Role_of_Psychological_Distress_and_the_Moderating_Effect_of_Islamic_Work_Ethics. Diakses pada 14 April 2020.
- Runtuuwu, S. M., Mananeke, L., Sendow, G. M. (2019) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Layanan Tour Guide. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 2551–2560 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/23602/20107> Diakses pada 21 Januari 2020.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., dan Nujum, S. (2017). *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Vol. 6, No. 12, Hal. 28-36. <https://osf.io/gcep4/download/?format=pdf>. Diakses pada 12 Agustus 2020.
- Shein. dan Chen, Z. (2011). *Sources Of Work-Family Conflict : A Sino-US Comparison of The Effect Of Work and Family Demands*. *Academy Management Journal*. Vol. 43, No. 1, Hal. 113-123. https://www.researchgate.net/publication/228196854_Sources_of_Work-Family_Conflict_A_Sino-US_Comparison_of_the_Effects_of_Work_and_Family_Demands. Diakses pada 29 April, 2020.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukoco, F. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. Vol. 17, No. 1, Hal. 74-84. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/327>. Diakses pada 29 April, 2020.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Utaminingsih dan Maskan, M. (2018). Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda: Dampaknya pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Perbankan Syariah di Kota Malang. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Manajemen, dan Keuangan*. Vol. 1, No. 1, Hal. 81-86. <https://prosiding.polinema.ac.id/sngbs/index.php/snamk/article/view/197>. Diakses pada 29 April, 2020.
- Wulandari, A. (2017). *Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank*. *International Journal of Society Development and Engagement*. Vol. 1, No. 1, Hal. 12-20. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/scj/article/view/364>. Diakses pada 14 April 2020.

