

Pengaruh Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Sugiarti¹; Sulbahri Madjir²; Darmin³

¹ Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ ugiedenny1208@gmail.com; ²⁾ madjirsulbahri@gmail.com; ³⁾ darmin121965@gmail.com

How to Cite :

Sugiarti., Madjir, S., Darmin. (2026). Pengaruh Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. JURNAL EMA, 3 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [16 Desember 2025]

Revised [05 Juni 2026]

Accepted [07 Juni 2026]

KEYWORDS

Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan, Pendidikan Dan Prestasi Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan dan pendidikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil analisis didapat perencanaan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan dan pendidikan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine, analyze, and demonstrate the influence of work planning, work quality, supervision, and education, individually and collectively, on the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial simultaneous tests, and coefficients of determination. The analysis results showed that work planning significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Work quality significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Supervision significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Education significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate. Work planning, work quality, supervision, and education significantly influenced the work performance of employees at the Lahat Regency Inspectorate.

PENDAHULUAN

Perencanaan kerja dalam suatu instansi maupun organisasi merupakan hal yang sangat penting karena menjadi dasar dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Perencanaan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan bersama pegawai atau sumber daya manusia dalam merumuskan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya perencanaan kerja yang baik, pegawai akan memiliki pedoman dan arah yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perencanaan juga merupakan cara yang rasional dalam menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa mendatang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Regiasa, 2023; Wellem, 2023). Oleh karena itu, perencanaan kerja yang baik akan membantu organisasi dalam mengantisipasi hambatan, mengatur penggunaan waktu, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Selain perencanaan kerja, kualitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kualitas kerja menggambarkan kondisi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan organisasi (Wau, 2023). Kualitas kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, teliti, efektif, dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Dua & Rumerung, 2022). Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, organisasi perlu melakukan berbagai upaya, seperti memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, serta memberikan penghargaan atau bonus sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan prestasi dan efisiensi kerja pegawai (Alkadri, 2024).

Peningkatan kualitas kerja pegawai tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Marbun, & Jufrizen, 2022). Dukungan tersebut dapat berupa pemberian jaminan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta sistem kerja yang mampu mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Dengan adanya dukungan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi. Penelitian Munawwarah (2022) menjelaskan Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari mutu hasil pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, penggunaan fasilitas kantor secara bertanggung jawab, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan dalam organisasi sangat penting karena melalui pengawasan dapat diketahui adanya kesalahan maupun penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sulfiani & Firdaus (2022) Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat mengontrol pelaksanaan pekerjaan sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan akan mempermudah organisasi dalam mengidentifikasi hambatan kerja dan melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengawasan yang efektif akan berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Selain pengawasan, pendidikan juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan merupakan proses pengembangan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat pendidikan formal memiliki hubungan erat dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki wawasan, kemampuan berpikir, serta keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan juga dapat mendorong pegawai untuk lebih inovatif, kreatif, dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan organisasi dan lingkungan kerja (Fitriliana dkk, 2022; Fasa dkk, 2025)

Pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai akan membantu organisasi dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan demikian, pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Prestasi kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, serta ide atau gagasan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Perencanaan kerja yang ada dinilai belum optimal, yang ditandai dengan belum jelasnya penetapan tujuan kerja, belum optimalnya identifikasi hambatan dalam bekerja, belum tersusunnya rangkaian kegiatan kerja secara sistematis, serta belum efektifnya manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kualitas kerja pegawai juga masih rendah yang terlihat dari masih sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan adanya perbaikan berulang terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pengawasan yang dilakukan juga belum berjalan secara maksimal sehingga masih ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Di samping itu, tingkat pendidikan pegawai juga belum

sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, karena masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dijalankan. Kondisi tersebut diduga memengaruhi prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat.

LANDASAN TEORI

Perencanaan Kerja

Menurut Alder dalam Rustiadi (2021:339), menjelaskan makna perencanaan adalah suatu proses merumuskan dan menentukan apa yang hendak akan dicapai dan penepatan kebutuhan apasaja untuk mencapai tujuan tersebut, dan perencanaan juga disebut sebagai suatu aktivitas dengan keadaan ruang lingkup tertentu, sehingga perencanaan juga diartikan sebagai kegiatan yang terstruktur dalam mencapai tujuan dalam waktu tertentu.

Kualitas Kerja

Heidjrachman (2020 : 23) pengertian kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya. Menurut Flippo (2022:28) menjelaskan kualitas kerja berkaitan dengan organisasi berbeda dengan pandangan tentang standar dari kualitas kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai akan tetapi efektivitas dan efisiensi menjadi ukurannya, inti dari kualitas kerja adalah pengukuran suatu hasil dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Pengawasan

Menurut Ranupandojo, (2021:147) pengawasan adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya agar pelaksanaan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau mendapatkan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya. Menurut Dessler (2022:2), pengawasan adalah penyusunan standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Pendidikan

Menurut Hasibuan (2020:69), Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Hasibuan (2021:69), Pendidikan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2022:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Desain penelitian digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian serta proses pengumpulan dan analisis data.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku, jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan studi lapangan dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Teknik analisis data menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2020). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600. Analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Perencanaan Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), Pengawasan (X3), dan Pendidikan (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Perencanaan Kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), Pendidikan (X₄) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.830	2.641	
	Perencanaan Kerja	.359	.061	.357
	Kualitas Kerja	.464	.083	.443
	Pengawasan	.455	.082	.450
	Pendidikan	.267	.072	.259

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0.830 + 0.359 (X_1) + 0.464 (X_2) + 0.455 (X_3) + 0.267 (X_4)$$

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Perencanaan Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), Pengawasan (X3), dan Pendidikan (X4) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,830.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Kerja (X1) sebesar 0,359, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Perencanaan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,359. Variabel Kualitas Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,464, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kualitas Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,464. Selanjutnya, variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455, yang berarti peningkatan Pengawasan akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,455. Sementara itu, variabel Pendidikan (X4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267, yang menunjukkan bahwa peningkatan Pendidikan akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,267. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, pembagian kerja, dan prosedur kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3

Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
	Perencanaan Kerja	5.883	.000
	Kualitas Kerja	5.585	.000
	Pengawasan	5.551	.000
	Pendidikan	3.721	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Perencanaan Kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), dan Pendidikan (X₄) masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan, dan Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut berikut :

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2742.610	4	685.653	94.031	.000 ^a
	Residual	583.343	80	7.292		
	Total	3325.953	84			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Perencanaan Kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Pengawasan (X₃) dan Pendidikan (X₄) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	2.700

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,816, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Perencanaan Kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Pengawasan (X₃) dan Pendidikan (X₄) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 81.6 % dan

sisanya 18.4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : Kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, pembagian kerja dan prosedur kerja.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Perencanaan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,359. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Perencanaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik perencanaan kerja yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sintiana (2022) yang menyatakan bahwa Perencanaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kepolisian Resor (Polres) Ende. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Memey (2020) yang menyimpulkan bahwa Perencanaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT Njonja Meneer Semarang. Selain itu, penelitian Andika (2022) juga menunjukkan bahwa Perencanaan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Harian Suara Merdeka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemukan bahwa perencanaan kerja yang ada belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari belum jelasnya penetapan tujuan kerja, belum optimalnya identifikasi hambatan dalam bekerja, belum tersusunnya rangkaian kegiatan kerja secara sistematis, serta belum efektifnya manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang terarah sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kualitas Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,464. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sintiana (2022), Memey (2020), dan Akmal (2020) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada Inspektorat Kabupaten Lahat, masih ditemukan rendahnya kualitas kerja pegawai yang ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan serta masih sering terjadinya perbaikan terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2021), indikator kualitas kerja meliputi potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja, dan antusiasme kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inisiatif, serta semangat kerja yang tinggi akan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,455. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andika (2022), Heru (2022), dan Kelvin (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada Inspektorat Kabupaten Lahat, pengawasan yang dilakukan masih belum maksimal sehingga memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan prestasi kerja pegawai. Menurut Robbins & Coulter (2022), indikator pengawasan meliputi penetapan standar kerja, pengukuran kinerja, membandingkan

hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, serta melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi. Dengan adanya pengawasan yang baik, pekerjaan dapat berjalan lebih terarah, efektif, dan sesuai dengan target organisasi sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X_4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pendidikan sebesar satu satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,267. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Memey (2020), Winsyah (2020), dan Veranica (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada Inspektorat Kabupaten Lahat, masih ditemukan pegawai dengan tingkat pendidikan yang belum maksimal serta adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Kondisi tersebut memengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Menurut Wahdanfiari (2025), indikator pendidikan meliputi jenjang pendidikan dan spesifikasi atau jurusan keilmuan. Jenjang pendidikan mencakup pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, sedangkan spesifikasi keilmuan berkaitan dengan kesesuaian bidang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan. Dengan tingkat pendidikan dan kesesuaian kompetensi yang baik, pegawai akan memiliki kemampuan, wawasan, dan keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat.

Pengaruh Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,816. Hal ini berarti bahwa variabel Perencanaan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), dan Pendidikan (X_4) secara bersama-sama mampu memengaruhi Prestasi Kerja (Y) sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, pelatihan, semangat kerja, pembagian kerja, dan prosedur kerja. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja, Pengawasan, dan Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan pegawai, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai. Menurut Wirawan (Wirawan, 2020), indikator prestasi kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kejujuran, kesetiaan, dapat diandalkan, dan inisiatif. Indikator tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara pada Inspektorat Kabupaten Lahat, masih ditemukan beberapa permasalahan yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti belum optimalnya perencanaan kerja, rendahnya kualitas kerja pegawai, pengawasan yang belum maksimal, serta tingkat pendidikan pegawai yang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara optimal sehingga berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Kualitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, demikian pula pendidikan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Secara simultan, perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten

Lahat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan pegawai, maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan agar Inspektorat Kabupaten Lahat meningkatkan perencanaan kerja pegawai melalui penjadwalan kerja yang lebih terarah dan sesuai dengan tugas pokok serta fungsi masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu. Selain itu, kualitas kerja pegawai perlu terus ditingkatkan melalui pengawasan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja secara berkala agar pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan juga perlu dilakukan secara terukur dan berkesinambungan agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan target dan standar kerja yang telah ditetapkan. Di samping itu, peningkatan pendidikan pegawai, baik formal maupun informal, perlu terus dilakukan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan wawasan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan meningkatnya perencanaan kerja, kualitas kerja, pengawasan, dan pendidikan, diharapkan prestasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat dapat semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, (2020). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Utara
- Andika, (2022). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Harian Suara Merdeka
- Dessler (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II. Jakarta: PT Indeks
- Ghozali, (2021). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handyaningrat, (2021). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi Kesepuluh, Erlangga Jakarta
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi Kesepuluh, Erlangga Jakarta
- Heijdarahman (2020), Manajemen Personalia". Edisi Keempat, BPFU UGM, Jogjakarta.
- Heru, (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jasindo Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung
- Kelvin, (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Dan Perencanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pembuatan Paspor Di Kantor Imigrasi Kelas I Semarang
- Mangkunegara, (2022). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung
- Memey, (2020). Pengaruh Perencanaan Kerja, Kualitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Njonja Meneer Semarang
- Ranupandojo, (2021). Manajemen Personalia, BPFU. Yogyakarta
- Robbins (2022). Sistem Dan Manajemen Pelatihan. Teori Dan Aplikasi, Bandung : Falah Production
- Robbins dan Mary Couleter, (2022), Sistem Dan Manajemen Pelatihan. Teori Dan Aplikasi, Bandung : Falah Production
- Sintiana, (2022). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kepolisian Resor (Polres) Ende
- Subri, (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Perencanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Bank BNI TBC Persero Cabang Makasar
- Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Sumadi Suryabrata, (2021). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Suriasumantri, (2022). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Undang – Undang SISDIKNAS No.2 Tahun 1989. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.
- Veranica, (2021). Pengaruh Kualitas Kerja, Perencanaan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Program Jamkesmas di Puskesmas I Cilongok
- Wahdanfiari, 2014, dikutip pada tahun (2025), ada beberapa indikator dari tingkat pendidikan
- Winsyah, (2020). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional Kementerian Pemuda Dan Olahraga
- Wirawan.(2020). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Andika, A. W., Landra, N., & Septiantari, N. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Jurnal Emas, 3(4), 136–149.