

## Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat

Nano Agustiansyah<sup>1)</sup>; Nisma Aprini<sup>2)</sup>; Darmin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Sereho Lahat

Email: <sup>1)</sup> [ratuqahira@gmail.com](mailto:ratuqahira@gmail.com); <sup>2)</sup> [nisma.aprini@gamil.com](mailto:nisma.aprini@gamil.com); <sup>3)</sup> [darmin121965@gmail.com](mailto:darmin121965@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [01 November 2025]

Revised [05 Desember 2025]

Accepted [08 Desember 2025]

### KEYWORDS

Work Supervision, Guidance, Work Planning, Training and Work Performance.

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



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Insidental sampling. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh anggota Polisi pada POLRES Lahat sebanyak 32 orang. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan korelasi person's product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar t hitung 5,733 dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . 2) berpengaruh positif dan signifikan antara pengarahannya terhadap prestasi kerja dengan t hitung 3,434 dengan nilai signifikannya  $0,008 > 0,05$ . 3) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara perencanaan kerja terhadap prestasi kerja sebesar t hitung -0,175 dengan nilai signifikannya  $0,862 > 0,05$ . 4) berpengaruh negatif tidak signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja dengan t hitung -0,711 dengan nilai signifikannya  $0,483 > 0,05$ . 5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Lahat dengan nilai F hitung 12,977; nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

### ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Supervision, Direction, Work Planning and Training partially and simultaneously on the Work Performance of Lahat Police Members. The sampling method used is Incidental sampling. In this study, the research sample was all 32 police members at Lahat Police. Instrument validity testing used person's product moment correlation, while reliability testing used Alpha Cronbach. Data analysis used multiple regression analysis. The results of the analysis show that: 1). There is a positive and significant influence between work supervision on work performance of t count 5.733 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . 2) there is a positive and significant influence between direction on work performance with t count 3.434 with a significance value of  $0.008 > 0.05$ . 3) There is a negative and insignificant influence between work planning on work performance of t count -0.175 with a significance value of  $0.862 > 0.05$ . 4) There is a negative, insignificant effect between training and work performance, with a t-value of -0.711 and a significance value of  $0.483 > 0.05$ . 5) There is a significant, positive effect between the variables of Work Supervision, Direction, Work Planning, and Training simultaneously on the Work Performance of Muara Lahat Police Officers, with a calculated F-value of 12.977 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dalam sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membentuk mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Elwidra, Aprini, and Batara 2025). Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu lembaga penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya juga harus berdasarkan legitimasi hukum yang berlaku. Dimana fungsi utama dari polisi adalah menegakkan hukum dan melayani kepentingan masyarakat umum. Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas polisi adalah melakukan pencegahan terhadap kejahatan dan memberikan perlindungan kepada masyarakat.

Di instansi kepolisian sumber daya manusia disebut dengan anggota polisi, dimana anggota polisi ini sebagai pelaksana pekerjaan dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sementara instansi diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang anggota polisi. Untuk mencapai tujuan instansi, maka kepolisian memerlukan anggota polisi yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Untuk memenuhi harapan tersebut, maka ada beberapa unsur utama untuk membangun Kepolisian Resor (Polres) yang kuat diantaranya adalah pengawasan kerja, perencanaan kerja dan pelatihan yang akan berdampak kepada prestasi kerja. Unsur tersebut menjadi prioritas dalam membangun kinerja Kepolisian Resor (Polres). Dalam menjalankan tugas terutama dalam menjaga

keamanan dan ketertiban, Kepolisian Resor (Polres) perlu adanya pengawasan, pengarahan dari atasan, karena pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang pimpinan harus mampu membangun kerjasama dengan bawahannya agar tercipta hubungan yang harmonis (Aprini and Ipiyanto 2024). Pelatihan yang sering diselenggarakan berguna untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Prestasi kerja memegang peranan penting dalam organisasi ataupun instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja adalah sebuah prestasi. Penilaian suatu prestasi kerja hasilnya tidak akan sama, hal ini dapat disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan (Wulan and Batara 2023).

Pengawasan berguna untuk menyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana dan apabila terjadi penyimpangan atau perbedaan realisasi, maka diambil tindakan koreksi atau penyesuaian kembali dengan rencana, sehingga produktifitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya kesalahan dalam pembuatan rencana dan dalam melakukan akan menyebabkan kegagalan atau tidak terjadinya tujuan yang akan dicapai.

Pengawasan kerja yang telah dilakukan di Polres Lahat meliputi : pengawasan dan monitoring secara umum dan insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja, pengawasan dan monitoring proses perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja, pengawasan dan monitoring terhadap sumber daya yang meliputi bidang personel, materiil, fasilitas, dan jasa dan pemberian saran dan pertimbangan kepada pimpinan atas penyimpangan dan pelanggaran yang ditemukan

Pengawasan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berada dalam sebuah instansi tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerjanya tidak mampu diarahkan dan digerakkan dengan benar karena jika tidak perkembangan perusahaan tidak stabil, dan produktivitas pegawai menjadi menurun, oleh karena itu pengawasan sangat penting agar prestasi kerja pegawai menjadi efektif dan efisien (Jibrin, Pati, and Waworundeng 2022).

Pengawasan dapat dilakukan dengan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran yang diharapkan suatu instansi dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut. Adapun pengawasan yang telah dilaksanakan di Polres Lahat antara lain : Pemeliharaan jaringan komunikasi kepolisian dan data, serta pelayanan telekomunikasi, Penyelenggaraan system informasi kriminal, Penyelenggaraan koordinasi dalam penggunaan teknologi komunikasi dan informasi, Melaksanakan fungsi kriminalistik lapangan, Melaksanakan kegiatan patroli dan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan. Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para anggota Polres juga dapat belajar untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang (Nursyahputri and Saragih 2019).

Adapun anggota Polres Lahat yang telah mengikuti pelatihan terlihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Pelatihan Anggota Polres Lahat**

Tahun Pelatihan	Jumlah
2020	12
2021	15
2022	9
2023	10
2024	7
Total	53

Sumber : Polres Lahat, 2025.

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa pada Polres Lahat masih kurangnya anggota polres dalam mengikuti pelatihan. Adapun pelatihan yang sudah dilakukan di Polres Lahat adalah : 1) Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan ini ditujukan untuk membekali anggota dengan kemampuan manajerial, kepemimpinan, serta pengambilan keputusan dalam situasi darurat atau konflik. 2) Pelatihan Taktik dan Strategi Kepolisian, Pelatihan ini meliputi simulasi penanganan kejahatan, pengendalian massa, dan

penerapan taktik dalam penangkapan pelaku kriminal. 3) Pelatihan Keterampilan Teknis, Meliputi pelatihan terkait penyidikan, forensik, serta keterampilan dalam penggunaan alat-alat kepolisian, seperti senjata api, kendaraan dinas, dan alat komunikasi. 4) Pelatihan Kewaspadaan Terhadap Terorisme dan Radikalisasi, Fokus pada upaya deteksi dini terhadap potensi ancaman terorisme dan langkah-langkah pencegahannya. 5) Pelatihan Anti-Narkoba, Untuk mengatasi dan mencegah peredaran narkoba serta pemberantasan peredaran gelap narkoba.

Sehingga untuk menciptakan anggota Polres profesional, pelatihan yang diikuti oleh anggota Polres lebih ditingkatkan lagi. Potensi sumber daya manusia merupakan faktor utama menjadi kunci kemajuan bagi perusahaan di masa mendatang upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi program yang sangat penting di suatu instansi dan peran pegawai pada instansi harus diperhatikan karena pegawai sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting yang berpengaruh bagi keberhasilan suatu instansi (Ruki 2024). Pada penelitian ini dibutuhkan penelitian terdahulu sebagai pembanding untuk menganalisis permasalahan pada penelitian, berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang dapat diringkas sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh (Hendriani and Efni 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Perencanaan Kerja, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. Penelitian selanjutnya (Tekkay, Nelwan, and ch Pandowo 2022) menunjukkan hasil adanya pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PTKI Medan.

Adapun fenomena atau isu yang terjadi di Polres Lahat berkaitan dengan kepuasan kerja anggota Polres adalah masih adanya keluhan para anggota polres tentang kurangnya pengarahan dari atasan terkait saran tentang pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan, masih kurangnya motivasi, kurangnya penekanan tugas sehingga banyak waktu yang terbuang dengan tidak adanya tugas tersebut sehingga berdampak pada lingkungan kerja non fisik yang berdampak pada prestasi kerja maka hasilnya tidak akan maksimal.

Melihat adanya fenomena yang ada, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi topik yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : 1) Apakah ada Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 2) Apakah ada Pengaruh Pengarahan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 3) Apakah ada Pengaruh Perencanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 4) Apakah ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 5) Apakah ada Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 2) Pengaruh Pengarahan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 3) Pengaruh Perencanaan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 4) Apakah ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. 5) Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat

## LANDASAN TEORI

### Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah kegiatan mengamati, menilai, dan menciptakan suatu sistem umpan balik sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat (Anggraini, Sekretari, and Cendana 2019). Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mengamati pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila diperlukan ada tindakan mengoreksi sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Ilyas 2021). Pengawasan merupakan proses pengamatan seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi guna mendapatkan data-data sehingga dapat diketahui apakah tujuan telah tercapai atau belum tercapai, serta apa saja kesulitan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan tersebut (Sutikno, 2022 : 94).

Kartono (2022:153) memberi pengertian pengawasan adalah pada umumnya parapengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan.

Menurut (Mauliza 2020) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras

dengan standar. Berdasarkan definisi pengawasan tampak bahwa semuanya sama- sama memberikan penekanan pada adanya pengamatan serta penilaian atas pelaksanaan pekerjaan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

### **Pengarahan**

Menurut (Aziz 2020) Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Pengarahan merupakan keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang (Mardi, 2018:67). Berdasarkan pandangan tersebut diatas, bahwa pengarahannya merupakan kumpulan sekelompok orang untuk bekerjasama secara ikhlas dan bersemangat dalam bekerja agar rencana yang sudah dirancang dapat berjalan dengan lancar dan tujuannya dapat tercapai.

Menurut Koontz dan O'Donnel (2018:183) pengarahannya adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan perusahaan yang nyata. Berdasarkan pandangan tersebut diatas, bahwa pengarahannya merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan sesuatu kegiatan usaha.

Hersey dan Blanchard (2017:115) mengemukakan bahwa pengarahannya adalah kegiatan untuk menumbuhkan situasi yang secara langsung dapat mengarahkan dorongan-dorongan yang ada dalam diri seseorang kepada kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengarahannya dapat disimpulkan bahwa suatu kegiatan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang sudah menjadi goal organisasi tersebut.

### **Perencanaan Kerja**

Menurut George (2021:102) berpendapat bahwa pengertian perencanaan merupakan proses dalam memulai berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan, dan juga rencana yang sangat detail dalam mencapainya, pencapaian organisasi untuk menerapkan keputusan dan juga termasuk tinjauan kinerja dan juga umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru. Perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua aspek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan (Dhuka 2022).

Menurut Erly Suandy (2021 : 97) berpendapat bahwa pengertian perencanaan adalah sebuah proses dalam menentukan tujuan organisasi dan juga menyajikannya secara lebih jelas dengan berbagai strategi, taktik, dan operasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan utama organisasi secara keseluruhan. Perencanaan menurut Manullang (2012 : 39) : "Planning is deciding in advance what is to be done." Jadi, perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Menurut Ernie & Sule (2015 : 96) mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda. Untuk lebih jelas penulis akan mengutip beberapa pendapat tentang pelatihan untuk melihat perubahan tersebut. Pengertian pelatihan (Hia and Ndraha 2023) pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan bagi pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan.

Menurut Haryati (2019:45) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pelatihan mempunyai tujuan yaitu membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari karyawan agar dapat memberikan kontribusinya yang optimal kepada perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan

diri untuk kepentingan organisasi. Dalam penilaian pegawai, sasaran yang obyek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas dan penampilan pelaksanaan tugas.

(SIHOTANG 2021) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2015:17) prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2015: 191) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernardin dan Russel (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Asosiatif Kuantitatif. Asosiatif Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. Didalam penelitian ini, yang menjadi Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Polisi pada POLRES Lahat sebanyak 32 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sample pada penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polres Lahat yang berjumlah 32 orang sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel. Jenis data dalam penelitian ini Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dalam menunjang penelitian, dalam penelitian ini data kuantitatif berupa data anggota Polisi pada POLRES Lahat dan hasil kuisioner yang diisi oleh anggota polisi. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang berupa data gambar, kalimat dan skema, dalam penelitian ini data kualitatif berupa deskripsi dan biografi anggota Polisi pada POLRES Lahat sejak berdirinya lembaga.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Tabel 1 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.871	7.207		1.508	.143
PengawasanKerja	.806	.141	.850	5.733	.000
Pengarahan	.070	.162	.074	3.434	.008
PerencanaanKerja	-.024	.140	-.024	-.175	.862
Pelatihan	-.123	.173	-.131	-.711	.483

a. Dependent Variable: PrestasiKerja  
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$\hat{Y} = 10,871 + 0,806X_1 + 0,070X_2 - 0,024X_3 - 0,123X_4$$

1. Berarti bila tanpa adanya variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ). Nilai koefisien 10,871 menunjukkan dengan adanya pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), maka besarnya prestasi kerja sebesar 10,871.
2. Nilai koefisien +0,806, Tanda (+) menunjukkan hubungan pengawasan kerja dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) konstan, maka prestasi kerja naik sebesar 0,806.
3. Nilai koefisien +0,070, Tanda (+) menunjukkan hubungan pengarahan dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel pengarahan ( $X_2$ ) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) konstan, maka prestasi kerja naik sebesar 0,070
4. Nilai koefisien -0,024, Tanda (-) menunjukkan hubungan perencanaan kerja dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel perencanaan kerja ( $X_3$ ) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Penempatan Kerja ( $X_4$ ) konstan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,024
5. Nilai koefisien -0,123, Tanda (-) menunjukkan hubungan penempatan kerja dengan prestasi kerja adalah negatif, atau jika variabel pelatihan ( $X_4$ ) diturunkan sebesar satu satuan sementara variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ) konstan, maka prestasi kerja turun sebesar -0,123.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel penjelas atau independen (variabel bebas) yaitu pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya  $\text{sig } 0.000 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang artinya menunjukkan bahwa pengawasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

1. Pengujian pengaruh variabel pengarahan ( $X_2$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.008 yang artinya  $\text{sig } 0.008 < 0,05$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang artinya menunjukkan bahwa pengarahan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Pengujian pengaruh variabel perencanaan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.862 yang artinya  $\text{sig } 0.862 > 0,05$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang artinya menunjukkan bahwa perencanaan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3. Pengujian pengaruh variabel pelatihan ( $X_4$ ) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.483 yang artinya  $\text{sig } 0.483 > 0,05$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang artinya menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

**Tabel 2 Hasil Uji F**

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	593.356	4	148.339	12.977	.000 <sup>b</sup>
Residual	308.644	27	11.431		
Total	902.000	31			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, PerencanaanKerja, PengawasanKerja, Pengarahan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Pengujian untuk melihat pengaruh variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  12,977 dan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) pada ( $n-2 = 30$ ) adalah 3,32 dan nilai taraf signifikan  $F = 0,000$  ( $P_{value} < \alpha$ ).

Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Jadi variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat

### Hasil 3 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.607	3.38102

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Perencanaan Kerja, Pengawasan Kerja, Pengarahan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil analisis regresi berganda mendapatkan nilai koefisien korelasi ganda ( $r$ ) sebesar 0,811, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat. Dari tabel di atas besarnya koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,658. Artinya perubahan variasi Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat, dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan kerja ( $X_1$ ), pengarahan ( $X_2$ ), perencanaan kerja ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ) dengan kontribusi sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Merupakan koreksi dari  $R^2$  sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model populasi.  $R^2$  disesuaikan sebesar 0,658 berarti bahwa keadaan yang lebih mendekati sebenarnya adalah sebesar 34,2%, perubahan variasi prestasi kerja Anggota Polres Lahat dapat dijelaskan oleh variabel Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS penulis mendapatkan bahwa variabel  $X_1$  (pengawasan kerja) berpengaruh positif terhadap  $Y$  (prestasi kerja) dimana jika pengawasan kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,806 dan pada uji parsial didapat hasil  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahel (2023) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Teori yang di pakai bahwa pengawasan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dalam mengamati pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila diperlukan ada tindakan mengoreksi sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan kerja memiliki hubungan yang sangat penting dengan prestasi kerja, karena melalui pengawasan, manajemen dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, prosedur, dan target yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang konsisten dan terarah, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, karena mereka mengetahui bahwa hasil kerjanya dipantau dan dinilai. Selain itu, pengawasan memungkinkan identifikasi dini terhadap masalah atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat segera diambil tindakan korektif. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

#### Pengaruh Pengarahan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS penulis mendapatkan bahwa variabel  $X_2$  (pengarahan) berpengaruh positif terhadap  $Y$  (prestasi kerja) dimana jika pengarahan meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,070 dan pada uji parsial didapat hasil  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengarahan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwis (2019) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pengarahan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Teori yang di pakai bahwa pengarahan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan perusahaan yang nyata. Pengarahan memiliki hubungan yang sangat penting terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Melalui pengarahan yang efektif, pimpinan dapat memberikan petunjuk, motivasi, dan arahan yang jelas mengenai tugas serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Pengarahan membantu mengurangi kebingungan, meningkatkan fokus, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Selain itu, pengarahan yang baik juga mampu

membangun komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan produktif. Dengan demikian, pengarahan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Perencanaan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS penulis mendapatkan bahwa variabel X3 (perencanaan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (prestasi kerja) dimana jika perencanaan kerja menurun satu satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar -0,024 dan pada uji parsial didapat hasil  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwis (2019) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa perencanaan kerja tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Teori yang di pakai bahwa perencanaan kerja merupakan proses dalam memulai berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan, dan juga rencana yang sangat detail dalam mencapainya, pencapaian organisasi untuk menerapkan keputusan dan juga termasuk tinjauan kinerja.

Perencanaan kerja memiliki hubungan yang sangat penting terhadap prestasi kerja karena melalui perencanaan yang matang, setiap tugas dan tanggung jawab dapat diatur secara sistematis dan terarah. Dengan adanya perencanaan, pegawai memiliki panduan yang jelas mengenai target yang harus dicapai, langkah-langkah yang perlu dilakukan, serta waktu pelaksanaan yang efisien. Hal ini membantu dalam menghindari pemborosan waktu dan sumber daya, sekaligus meningkatkan fokus dan produktivitas kerja. Selain itu, perencanaan yang baik memungkinkan identifikasi potensi hambatan sejak awal, sehingga solusi dapat disiapkan lebih cepat. Dengan demikian, perencanaan kerja yang terstruktur dan realistis sangat berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS penulis mendapatkan bahwa variabel X4 (pelatihan) berpengaruh positif terhadap Y (prestasi kerja) dimana jika pelatihan menurun satu satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar -0,123 dan pada uji parsial didapat hasil  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2021) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Teori yang di pakai bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan biasanya diberikan dalam konteks pekerjaan atau organisasi, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Pelatihan memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap prestasi kerja, karena melalui pelatihan, karyawan atau individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara lebih efektif. Dengan meningkatnya kompetensi, karyawan mampu bekerja dengan lebih tepat, cepat, dan berkualitas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS penulis mendapatkan bahwa variabel X1 (pengawasan kerja), X2 (pengarahan), X3 (perencanaan kerja) dan X4 (pelatihan) berpengaruh positif terhadap Y (prestasi kerja) dimana jika pengawasan kerja, pengarahan, perencanaan kerja dan pelatihan meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 12,977 dan pada uji simultan didapat hasil  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja, pengarahan, perencanaan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahel (2023) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa pengawasan kerja, pengarahan, perencanaan kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Pengawasan kerja, pengarahan, perencanaan kerja, dan pelatihan merupakan empat elemen penting yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan prestasi kerja. Pengawasan kerja memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan, sementara pengarahan memberikan bimbingan dan motivasi agar karyawan tetap berada pada jalur yang benar. Perencanaan kerja membantu dalam penetapan tujuan, strategi, dan pembagian tugas yang jelas, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih terarah dan efisien. Sementara itu, pelatihan memperkuat kemampuan dan pengetahuan individu agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Jika keempat aspek ini

berjalan secara sinergis, maka prestasi kerja akan meningkat

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat
2. Pengarahan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat
3. Perencanaan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat
4. Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat
5. Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Lahat

### Saran

1. Dengan berpengaruhnya Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, maka sebaiknya Pengawasan Kerja, Pengarahan, Perencanaan Kerja dan Pelatihan harus ditingkatkan agar prestasi kerja meningkat dengan maksimal.
2. Berdasarkan analisis terhadap pengaruh pengawasan kerja, pengarahan, perencanaan kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja anggota Polres Lahat, disarankan agar keempat aspek manajerial tersebut dioptimalkan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pengawasan kerja perlu dilakukan secara konsisten dengan pendekatan yang objektif dan konstruktif agar mampu mendeteksi serta mengoreksi potensi penyimpangan sejak dini. Selain itu, pengarahan dari atasan harus disampaikan secara jelas dan terstruktur, sehingga setiap anggota memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai secara kolektif.
3. Perencanaan kerja yang baik harus melibatkan partisipasi anggota agar mereka merasa memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja institusi. Perencanaan yang matang juga akan membantu pengalokasian sumber daya secara efisien dan mencegah tumpang tindih tugas. Di sisi lain, pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan lapangan dan perkembangan zaman, baik secara teknis maupun non-teknis, sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme anggota. Dengan penerapan yang tepat terhadap keempat aspek tersebut, diharapkan prestasi kerja anggota Polres Lahat akan terus meningkat seiring dengan tuntutan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Dewi, A. Sekretari, and M. Cendana. 2019. "Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran Di Edu Smart Learning Center Medan." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1):19–27.
- Aprini, Nisma, and Marko Ipiyanto. 2024. "Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2(3):333–66.
- Aziz, Aceng Abdul. 2020. "Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5(3):233–54.
- Dhuka, Moh Nur. 2022. "Perencanaan Strategis Mutu Pendidikan Agama Islam." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3(4):287–98.
- Elwidra, F., N. Aprini, and I. Batara. 2025. "The Effect Of Work Flexibility, Work Placement, Work Ability And Organizational Culture On Work Discipline Of Employees Of Women's Empowerment And Child ...." *Jurnal Fokus Manajemen*.
- Hendriani, Susi, and Yulia Efni. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau." *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim* 15(1):43–56.
- Hia, Incar Maximilian, and Ayler Beniah Ndraha. 2023. "Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10(2):1620–30.
- Ilyas, Alifqa Vania Mentari. 2021. "Fungsi Pengawasan Kantor Otoritas Bandar Udara Di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros."

- Jibrán, Muhammad Is, Agustinus B. Pati, and Welly Waworundeng. 2022. "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado." *AGRI-SOSIOEKONOMI* 18(3):917–26.
- Mauliza, Putri. 2020. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 6(2):71–81.
- Nursyahputri, Selfira Rizqi, and H. Romat Saragih. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk)." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 3(2):238–47.
- Ruki, Muhammad Nasir. 2024. *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Deepublish.
- SIHOTANG, WILIAM ANASTANIUS. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Solider Cabang Pancur Batu."
- Tekkay, Alwinda Edo, Olivia S. Nelwan, and Merinda H. ch Pandowo. 2022. "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRAWIJAYA GROUP INDONESIA." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(1):1315–25.
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten ...." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).