SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i6.6641

Vol. 5, No. 6, June 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 2996-3007

Pengaruh Program Kerja dan Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu

Mahrudin Saputra[1], Fifian Permata Sari[1*], Rini Efrianti[1]
[1]Program Pascasarjana, Universitas Baturaja, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: fifianpermatasari@gmail.com

Article History:
Received: June 01, 2026
Revised: June 18, 2026
Accepted: June 30, 2026

Keywords:
Work Program, Evaluation, Employee Performance

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work programs and evaluations on the performance of employees at the Archives and Library Service of OKU Regency. The study population consisted of 37 respondents. Quantitative methods were used, using multiple linear regression analysis. The analysis results showed that the t-value for each variable, Work Program (X1), was 9.081 and Evaluation (X2), was 3.391. These values were greater than the critical t-value of 2.032, indicating that all variables significantly influence the performance of employees at the Archives and Library Service of OKU Regency. The calculated F-value of 245.883 was greater than the critical F-value of 3.28, indicating that the Work Program and Evaluation together significantly influence the performance of employees at the Archives and Library Service of OKU Regency. The coefficient of determination (R-squared) is 0.935, indicating that 93.5% of employee performance (Y) can be explained by the Work Program (X1) and Evaluation (X2) variables, while the remaining 6.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Saputra, M., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2026). Pengaruh Program Kerja dan Evaluasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(6), 2996–3007. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i6.6641

PENDAHULUAN

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola kearsipan dan meningkatkan literasi masyarakat. Dalam Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Pasal 7 Ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah pusat bertanggung jawab dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintah daerah. Kegiatan penyelenggaraan kearsipan merupakan urusan pemerintah daerah sehingga pengawasan terhadap kabupaten/kota dilaksanakan oleh Gubernur sebagai wakil pemerintah - pemerintah pusat di daerah. (Ratnaningtyas & Arfa, 2023). Pada Tahun 2008 Berdasarkan Perda Kabupaten Ogan Komering Ulu nomor 12 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi tata kerja lembaga teknis di kabupaten ogan komering ulu menjadi kantor perpustakan, kearsipan dan dokumentasi. sering Perubahan Nomenklatur terbaru berdasarkan peraturan Daerah nomor 9 tahun 2016 tentang Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dan diatur dalam Peraturan Bupati Ogan Komering Ulu nomor 35 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan tata kerja di Dinas Kabupaten Ogan Komering Ulu menjadi Perangkat Pemerintah Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati adapun tuposinya adalah menjalankan tugas Pemerintah Daerah dibidang Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki visi dan misi yang dijabarkan dalam tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. (Arpusda, 2025)

Dalam upaya mencapai suatu kinerja organisasi dengan baik, maka diperlukannya suatu rencana kerja yang baik, terarah, dan komprehensif, sehingga mudah blagi manajemen untuk mengendalikan kegiatan dari organisasi tersebut. Setelah itu evaluasi juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintahan. Eevaluasi pada dasarnya adalah proses membandingkan antara program kerja yang telah disusun dengan pelaksanaan di lapangannya, sehingga dari perbandingan ini dapat diketahui penyimpangan - penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur efisiensi serta penilaian terhadap kinerja. Dalam hal ini perencanaan dan eevaluasi pada dasarnya mempunyai kaitan yang sangat erat, karena proses eevaluasi akan memungkinkan tercapainya rencana, atau sebaliknya, proses eevaluasi perlu memperbaiki rencana lebih lanjut, tergantung pada hal-hal apa yang ditemukan menjadi kendala pada tahap pelaksanaan program kerja. Begitu suatu rencana memasuki tahap pelaksanaan, maka tidak mudah untuk menghentikan sama sekali karena berdampak pada kerugian yang cukup besar. Oleh karena itu, peranan eevaluasi pada program kerja yang telah dilaksanakan akan sangat penting untuk mengatasi kendala pelaksanaan yang ditemukan di lapangan, sehingga kegiatan tersebut benar-benar dapat dilanjutkan hingga memberikan manfaat blagi masyarakat. (Hendrawan, et al 2021) Dari perencanaan program kerja serta evaluasi tentu hal terpenting yaitu Kinerja juga merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai tersebut. Untuk itu, dibutuhkan eevaluasi dalam penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh pimpinan pada suatu organisasi. Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. (Ivaramulya & Husna, 2019)

Adapun fakta dilapangannya Rencana Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu harus sesuai dengan Renstra Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Selain itu, Rencana Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan harus mendukung rencana kerja kementerian terkait dan juga rencana kerja Dinas provinsi yang terkait. Renstra adalah salah satu susunan Rencana Strategis yang wajib di buat dan dilaksanakan oleh masing-masing Perangkat Daerah untuk periode waktu lima tahun yang akan datang yang kemudian akan direvisi pada Tahun Ketiga untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang sudah dicapai dan kendala yang dihadapi serta solusi yang ditempuh. Renstra berisi tentang visi, misi dan Program Kepala Daerah, tujuan, strategi, arah kebijakan, program serta kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Program merupakan kesimpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis dan terpadu, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, yaitu sebagai dasar pelaksanaan kegiatan dan tindakan masa depan yang tepat, yang di dalamnya memuat keinginan dan hasil yang ingin dicapai dengan memperhatikan urutan pilihan serta sumberdaya yang tersedia. Keberhasilan dalam pelaksanaan program yang berisikan kegiatan-kegiatan tersebut harus selaras dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu dan senantiasa berkesinambungan dalam penyelenggaraan pemerintah oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki rencana kerja yang strategis dan jelas sebagai perwujudan dari kebijaksanaan yang dapat dijadikan pedoman kegiatan untuk kurun waktu tertentu.

Dari Permasalahan pelayanan Perangkat daerah untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten ogan komering ulu sebagai lembaga yang membantu bupati dalam menjalankan pemerintahan

dibidang kearsipan dan perpustakaan, dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten ogan komering ulu telah menetapkan program-program sesuai rencana pembangunan jangka menengah daerah (rpjmd) tahun 2025-2029, tujuan dan sasaran serta dengan mensinergikan kebijakan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah. Renstra Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. OKU Tahun 2025-2029 terdapat 4 (empat) program, sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi;
2. Program Pembinaan Perpustakaan
3. Program Pelestarian Koleksi Nasional dan Naskah Kuno
4. Program Pengelolaan Arsip

Renstra Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. OKU Tahun 2025-2029 diuraikan berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab, Tugas pokok dan fungsi serta indikator kinerja Perangkat Daerah yang menjadi tolok ukur keberhasilan capaian kinerja Perangkat Daerah. Adapun eevaluasi capaian kinerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan tahun 2020 – 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2020-2024

No	Bidang Urusan dan Indikator Kinerja	Satuan	Capaian 2020	2021		2022		2023		2024	
				Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN										
1	Indeks pembangunan literasi masyarakat	Indeks	10	20	0	40	73,57	50	47,30	80	39,01
2	Peningkatan pelestarian koleksi nasional dan naskah kuno	%	20	40	0	60	0	70	0	85	0
3	Tingkat ketersediaan arsip	%	55	60	60	70	65	75	75	80	54,55
4	Tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat bukti yang sah dan bertanggungjawaban	%	55	60	0	65	0	70	0,33	75	54,55

Sumber : Laporan Rencana Stategi Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, 2025

Dari data tabel 1.1 diatas adapun faktor penghambat yaitu Masih belum ada anggaran khusus untuk mengukur indeks pembangunan literasi masyarakat dan terbatasnya SDM Arsiparis dikarenakan seblagian besar dari adanya perubahan nomenklatur penyetaraan birokrasi. Adapun untuk Menyikapai permasalahan pembangunan daerah yang berkembang pada saat ini, maka permasalahan yang dihadapi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Akar Masalah
	Masih rendahnya budaya literasi di masyarakat	Kebiasaan masyarakat terdahulu yang sudah terbiasa dengan cara mendongeng dan bercerita
	Belum optimalnya pembinaan perpustakaan Umum dan perpustakaan khusus	Rendahnya kesadaran para penyelenggara pemerintahan akan arti pentingnya pembinaan Perpustakaan
	Sarana dan prasarana bidang perpustakaan belum memadai	Minim nya anggaran

Sumber : Laporan Rencana Stategi Kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, 2025

Dari fakta yang terjadi di lapangan yang di jelaskan melalui tabel 1.2 di atas jika masalah tersebut tidak dapat dipecahkan maka akan menimbulkan dampak besar di kemudian hari dimana jika sarana dan prasarana bidang perpustkanaan belum memadai dan juga terdapat belum optimalnya pembinaan perpustakaan umum dan perpustakaan khusus maka hal tersebut akan membuat semakin rendahnya budaya literasi masyarakat yang jika hal tersebut terjadi secara terus menerus tanpa adanya perubahan maka akan berdampak fatal dengan hilangnya kemampuan berpikir kritis masyarakat sehingga hal tersebut berdampak kepada program kerja di dinas kearsipan dan perpustakaan yang perlu di evaluasi llagi sehingga terjadinya perubahan pada kinerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan di kabupaten ogan komering ulu.

Fenomena diatas juga diperkuat dengan adanya beberapa gap research antara peneliti satu dengan peneliti lainnya yang membahas permasalahan yang sama, perbedaan pendapat antar peneliti secara garis besar terletak pada variabel pendukung yang dipakai yang menurut peneliti dapat mempengaruhi kinerja , misalnya sebagai berikut: (Hendrawan et al, 2021) memakai variabel perencanaan dan analisis anggaran yang dapat mempengaruhi kinerja (Kelatow et al, 2016) memakai variabel eevaluasi pekerjaan, gaji dan fasiitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. (Ramayanti et al, 2024) memakai variabel perencanaan dan pengendalian program kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan fenomena dan adanya kesenjangan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang Pengaruh Perencanaan Program Kerja Dan Eevaluasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

LANDASAN TEORI

Program Kerja

Perencanaan program kerja adalah proses mengembangkan rencana yang sistematis dan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi. (Purwanto, 2020) Selain itu (Soesanto, 2011) menyatakan perencanaan program kerja adalah suatu kegiatan untuk mempersiapkan kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu dan tersistem yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Kemudian ahli lain juga berpendapat Perencanaan program kerja merupakan salah satu bentuk praktek manajemen sebagai penyumbang efektivitas organisasi. Perencanaan program kerja dapat dijadikan sebagai variabel yang menjelaskan kebijakan dan praktek manajemen. Karena

melalui suatu perencanaan program kerja yang baik dari masing-masing blagian akan terwujud suatu kebijakan pelaksanaan pekerjaan yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai (Mambu et al, 2022)

Indikator perencanaan program kerja Menurut (Purwanto, 2020)

1. Analisis Kebutuhan yaitu Proses mengindentifikasi kebutuhan dan masalah yang harus dipecahkan.
2. Penetapan tujuan yaitu proses menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik akan dicapai.
3. Pengembangan strategi yaitu Proses mengembangkan strategi yang efektif
4. Implementasi program kerja harus diimplementasikan dengan efektif.
5. Eevaluasi yaitu program kerja harus dieevaluasi secara teratur.

Eevaluasi

Eevaluasi adalah proses membandingkan hasil aktual dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mengidentifikasi kesenjangan antara keduanya (Robbins, 2016). Selain itu Eevaluasi kinerja sebagai proses penilai- pejabat yang melakukan penilaian- (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai- pegawai yang dinilai- (appraiser) yang di dokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodic untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia (Wirawan, 2012) Sedangkan Eevaluasi adalah proses penilaian atau pengukuran kinerja karyawan dengan focus pada capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya. (Sedarmayanti, 2019)

(Robbins, 2016) menyatakan indikator eevaluasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja yaitu sejauh mana program kerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan
2. Produktivitas dapat diihat dari sejauh mana program kerja meningkatkan produktivitas organisasi
3. Kualitas yaitu kemampuan dalam meningkatkan kualitas layanan pengguna kearsipan dan perpustakaan
4. Kepuasan yaitu kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan dari pengguna kearsipan dan perpustakaan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan target dan sasaran yang telah disepakati bersama(Rivai, 2020) Adapun pendapat lain menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2019) Kemudian inerja pegawai merupakan blagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan masa yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri

dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja pegawai yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. (Hutabarat, 2024)
Indikator Kinerja Pegawai Menurut Mangkunegara, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Kuantitas Kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan.
3. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode penarikan contoh menggunakan metode total sampling dimana populasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan sebanyak 37 orang semuanya dijadikan sampel. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel Program Kerja dan Eevaluasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.465	2.008
	Program Kerja	.712	.078
	Eevaluasi	.277	.082

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Dari hasil regresi didapat bersamaan berikut ini :

$$\mathbf{Y = 0{,}465 + 0{,}712X_1 + 0{,}277X_2 + e}$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta bernilai 0,465, menunjukkan bahwa jika Program Kerja dan Eevaluasi sama dengan nol maka Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan sebesar 0,465.
b. Koefisien regresi Program Kerja sebesar 0,712 artinya jika Program Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan mengalami peningkatan sebesar 0,712 dengan asumsi variabel Eevaluasi tetap.

c. Koefisien regresi Eevaluasi sebesar 0,277,artinya jika eevaluasi mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan mengalami peningkatan sebesar 0,277 dengan asumsi variabel Program Kerja tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis individual (Uji t) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh program kerja, dan eevaluasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU.

Tabel 2 Hasil T – Test Coefficients

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.232	.818
	Program Kerja	9.081	.000
	Eevaluasi	3.391	.002

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di bawah 0,05, yaitu Program Kerja (0,000), dan Eevaluasi (0,002). Mengacu pada kriteria (Sugiyono, 2020), nilai sig. < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial. Dengan demikian, peningkatan salah satu variabel independen akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan prestasi kerja, meskipun variabel lainnya dianggap konstan

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah pengaruh program kerja, dan eevaluasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU.

Tabel 3 ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.627	2	277.313	245.883	.000[a]
	Residual	38.346	34	1.128		
	Total	592.973	36			
a. Predictors: (Constant), Eeeeeevaluasi, Program Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian serentak seluruh parameter menunjukkan bahwa nilai signifikan F 0,000 < 0,005. Nilai sig. sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas 0,05. Sesuai dengan teori (Sugiyono, 2020), nilai ini menunjukkan bahwa variable Program Kerja (X1), Eevaluasi (X2) secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara Program Kerja dan Eevaluasi secara bersamaan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967[a]	.935	.932	1.06199

a. Predictors: (Constant), Eeeeeevaluasi, Program Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai R Square adalah sebesar 0,935. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa kontribusi Program Kerja (X1), dan Eevaluasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 93,5 % sementara sisanya 6,5 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk menjelaskan dinamika Kinerja Pegawai dalam organisasi pemerintahan seperti Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU.

Pembahasan

1. Pengaruh Program Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa analis kebutuhan dan penetapan tujuan yang jelas dalam perencanaan program kerja berdampak langsung pada peningkatan pelaksanaan tugas dan kualitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,712 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya.. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap program kerja berkontribusi pada kenaikan kinerja pegawai, sehingga menunjukkan hubungan kausal yang kuat antara pemahaman tugas, ketetapan target, dan hasil kerja. Dimana hubungan ini terjadi karena perencanaan program kerja yang baik berfungsi sebagai pedoman kerja blagi pegawai. Ketika sebuah program kerja disusun melalui analisis kebutuhan, pegawai akan memahami masalah apa yang harus diselesaikan dan tugas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Kejelasan peran ini mengurangi penggandaan pekerjaan dan kebingungan dalam bekerja. Adapun jika program kerja dilengkapi dengan penetapan tujuan yang jelas dan terukur, pegawai akan memiliki arah dan target kerja yang jelas. Sehingga kejelasan tugas dan target ini yang membuat pegawai dapat bekerja lebih terarah.

Dampak dari hal tersebut dapat langsung terlihat saat pelaksaan kerja sehari – hari. Pegawai yang memahami tugasnya akan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, tepat waktu dan juga menghasilkan hasi kerja sesai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan. Adapun pada tahap implementasi, program kerja yang terarah untuk memastikan bahwa sumber daya, waktu dan cara kerja telah dilaksanakan dengan baik. Sehingga, pegawai dapat meningkatkan pelaksanaan tugas dan kualitas kerjanya. Peningkatan pelaksanaan tugas dan kualitas kerja pada akhirnya tercermin pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, secara teori Dessler menjelaskan bahwa proses perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif dimulai dari analisis kebutuhan, penetapan tujuan, pengembangan strategi, implementasi hingga eevaluasi. Lima tahap tersebut memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai dengan jumlah, kompetensi, dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Ketika kebutuhan dan tujuan kerja sudah jeas, pegawai dapat bekerja lebih focus dan terarah, sehingga menghasilkan kinerja yang meningkat.

Penelitian terdahulu juga memperkuat determinan temuan ini. Studi (Hutabarat, 2024) menyatakan bahwa program kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Konsistensi hasil penelitian terdahulu ini menegaskan bahwa program kerja yang baik membuat tugas kerja yang jelas sehingga pegawai dapat kerja lebih terarah sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa program kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU. Temuan ini memberi implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja harus disertai penetapan tujuan yang jelas dan terukur, serta implementasi program yang konsisten. Dengan mewujudkan dua aspek tersebut akan membantu pegawai melaksanakan tugas arsip dan perpustakaan secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja di dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten OKU.

2. Pengaruh Eevaluasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Eevaluasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi sebesar 0,002 dan koefisien regresi 0,277. Temuan ini memperlihatkan bahwa eevaluasi mampu memberikan dampak langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, eevaluasi berfungsi sebagai alat control dan perbaikan atas pelaksanaan program kerja yang sudah berjalan. Ketika eevaluasi dilakukan dengan mengukur produktivitas dan kualitas hasi kerja, dinas kearsipan dan perpustakaan akan mengetahui sejauh mana target yang ditetapkan sudah tercapai dan di blagian mana yang masih kurang efektif. Proses ini memberikan masukan langsung kepada pegawai. Pegawai yang mendapatkan masukan akan memahami kekurangan dalam pekerjaannya, sehingga dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan pada tahun depan. Selain itu, eevaluasi yang terukur juga meningkatkan kepuasan pegawai karena merasa asil kerjanya dinilai secara adil dan terbuka (tidak ada yang ditutup-tutupi).

Hasil dari eevaluasi bisa langsung dilihat dari cara kerja pegawai. Pegawai yang mengetahui target dan menerima masukan cenderung lebih disiplin dalam pelaksanaan tugas, berusaha meningkatkan kuantitas yang dihasikan dan lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dengan kata lain, jika eevaluasi dilakukan secara teratur, pegawai jadi lebih termotivasi untuk memperbaiki kualitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Peningkatan pelaksanaan tugas, kuantitas yang dihasilkan, kualitas dan tanggung jawab terihat dari meningkatnya kinerja pegawai.

Secara teori hubungan ini didukung dengan teori Robbins yang menyatakan bahwa eevaluasi adalah proses terukur untuk menilai hasil kerja pegawai berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan. Tujuan eevaluasi berfungsi untuk mengukur, produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas. Melalui eevaluasi organisasi bisa mengetahui target yang sudah tercapai dan tugas yang harus diperbaiki agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Temuan penelitian terdahulu (Purnama, 2014) menyatakan bahwa eevaluasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini Eevaluasi kinerja harus sesuai dengan cara kerja yang sudah ditetapkan dan semua karyawan harus dilibatkan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa eevaluasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja

harus disertai pengukuran produktivitas dan kualitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Pengaruh Simultan Program Kerja dan Eevaluasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kerja, dan eevaluasi secara simultan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan perpustakaan Kabupaten OKU. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 245,883, yang menegaskan bahwa kedua variabel bekerja bersama-sama dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,935 menunjukkan bahwa 93.5%. Hasil ini menunjukkan jika program kerja dan eevaluasi diterapkan secara bersama – sama, maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan lebih besar dibanding hanya salah satu variabel yang digunakan dimana hal ini terjadi karena kedua variabel tersebut memiliki fungsi yang saling melengkapi satu sama lain dalam cara mengatur pegawai ditempat kerja

Program kerja merupakan rencana yang disusun oleh dinas kearsipan dan perpustakaan sebagai pedoman dalam melaksanakan kerja. Melalui program kerja dinas kearsipan dan perpustakaan menetapkan tujuan yang ingin dicapai, cara kerja, pemblagian tanggung jawab setiap pegawai dan target kuantitas yang harus dipenuhi. Dengan adanya program kerja membuat pegawai bisa paham tugasnya sehingga saat peaksanaan tugas bisa berjalan sesuai rencana. Adanya target kuantitas juga membuat pegawai juga membuat pegawai punya acuan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Program kerja yang baik akan membuat pegawai disiplin dan kuantitas meningkat.Eevaluasi berfungsi untuk mengontrol jalannya program kerja. Eevaluasi digunakan untuk mengukur produktivitas kerja kualitas hasil kerja agar sesuai dengan ketentuan dari organisasi dan meningkatkan kepuasan pegawai yang membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Jika program kerja dan eevaluasi diterapkan bersama – sama maka kinerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan akan meningkat. Program kerja memberikan arah dan target lalu eevaluasi memberikan pengawasan dan masukan sehingga pegawai jadi lebih disiplin dalam pelaksanaan tugas, mampu menambah kuantitas arsip/buku yang diproses, memperbaiki kualitas pelayanan, dan lebih tanggung jawab lagi dengan dokumen negara.

Temuan ini sesuai dengan teori Robbins bahwa perencanaan lewat program kerja dan pengendalian lewat eevaluasi adalah dua fungsi manajemen penting. Eevaluasi yang baik harus mengukur produktivitas, kualitas, dan kepuasan kerja. Hasil eevaluasi dipakai untuk perbaikan agar kinerja sesuai dengan tujuan dari dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten OKU. Hal ini jga didukung oleh penelitian terdahulu (Hendrawan etc, 2021) menyatakan bahwa program kerja berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan tugas, sedangkan eevaluasi berfungsi mengukur produktivitas, kualitas dan kepuasan kinerja pegawai. Dengan demikian, program kerja dan eevaluasi yang baik secara simultan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Program kerja dan eevaluasi memiliki pengaruh kuat ketika bekerja secara simultan. Kedua variabel saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas, kualitas dan tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten OKU harus dilakukan melalui pelaksanaan program kerja yang terarah dan eevaluasi kinerja yang objektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Program Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Kabupaten Ogan Komering Ulu
2. Eevaluasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Kabupaten Ogan Komering Ulu
3. Program Kerja dan Eevaluasi berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Kabupaten Ogan Komering Ulu

DAFTAR REFERENSI

BIBLIOGRAPHY \l 1033 Andilie, U. (2013). *Etika Penyusunan Program Kerja Dalam Struktur Pemerintah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bultom, B. (2020). Upaya Pelayanan Kepada Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Di Kantor Camat Hamparan Perak.

Edison , E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja.* Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press.

Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hendrawan, T. R., Sihombing, M., & Lubis, M. S. (2021). Analisis Perencanaan Dan Eevaluasi Anggaran Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal Ilmiah Mlagister Administrasi Publik, 3*(1).

Hery. (2019). *Sandar Kinerja yang Efektif Konsep, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: PT. Grasindo.

Hetzer, E. (2012). *Central and Regional Government.* Jakarta : Gramedia.

Hutabarat, L. (2024). Pengaruh Program Kerja dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. *4*.

Ivaramulya, E. A., & Husna, J. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kearsipan Daam Mengeola Arsip Dinamis Inaktif Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Purworejo. *Jurnal Imu Perpustakaan*.

Kelatow, G. C., Adolfina, & Trang, I. (2016, 9). Pengaruh Eevaluasi pekerjaan, Gaji Dan asiitas Kerja TerhadapKinerja Pegaai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA, 4*.

Lupiyoadi, R., & Ikhsan, A. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa: Teori dan Praktik* . Jakarta: Salemba Empat.

Mambu, T. F., Rares, J., & Tulusan, F. (2022). Perencanaan Program Kerja Pemerintah Kecamatan Tandano Timur Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik, VIII*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nggili, R. A. (2012). *Perencanaan Program Kerja* . Solo: UKSW.

Priyatno, D. (2016). *SPSS 22: Pengelola Data Terpraktis.* Yogyakarta: Andi Offset.

Priyatno, D. (2017). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Blagi Mahasiswa dan Umum* . Yogyakarta: Andi Offset.

Purnomo, R. A. (2016). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi* . Yogyakarta: Andi Offset.

Purwanto, N. A. (2020). *Administrasi Pendidikan (Teori dan Praktik di Lembaga Pendidikan).* Yogyakarta: Intishar Publishing.

Ramayanti, P. N., Gea, I. K., & Saefullah, A. (2024). Pengaruh Perencanaan Dan Pengendalian Program Kerja Terhadap Kinerja Staf Perencanaan Perhubungan Kostrad. *Jurnal Lentera Bisnis, 13*.

Ratnaningtyas, L., & Arfa, M. (2023, Oktober). Peran Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Kegiatan Pengawasan Kearsipan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, 12*(2).

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi; Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama. ISBN 978-602-948-92-1.

Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Evauasi Kinerja.* Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi.* Jakarta: Graha Ilmu.

Soesanto. (2011). *Program Kerja Daerah dan Permasalahannya.* Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, N. (2012). *Eevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat. ISBN:9789790610392.