

ABSTRAK

Sutirah. Evaluasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung Tahun 2019.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya permasalahan evaluasi kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target kinerja pegawai. Yang diantaranya belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM yang sesuai dengan standar kebutuhan suatu unit kerja, penempatan SDM di masing-masing bidang yang belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dan keahlian, dan belum optimalnya realisasi program dan kegiatan pembangunan.

Untuk mengevaluasi kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori dari Payaman (2019) dan Robbin (2011) yaitu: kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung, seperti yang digambarkan dalam tupoksi yang bisa dijadikan bahan perbaikan ke depan dan bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan metode dokumenter. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Kutawaringin belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Namun demikian, jumlah pegawai masih kurang, masih adanya kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan masih adanya program yang belum terealisasikan. Sehingga dapat mengurangi target pekerjaan itu sendiri yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Evaluasi kinerja pegawai, Kecamatan Kutawaringin.

ABSTRACT

Sutirah. *Evaluation of Employee Performance in Kutawaringin Subdistrict, Bandung In 2019.*

This research is motivated by the problem of performance evaluation that shows that the employee performance target has not been achieved. Among others, the quantity and quality of human resources in accordance with the standards of needs of a work unit, the placement of human resources in each field that is not in accordance with the competencies and qualifications of education and expertise, and not optimal realization of programs and development activities.

To evaluate employee performance, researchers used theories from Payaman (2019) and Mangkunegara (2011) is: quantity, quality, cooperation, responsibility, and initiative.

The purpose of this research is to find out the extent of the performance evaluation of employees in Kutawaringin District, as described in the tasks, points, and functions that can be used as material for improvement in the future and can complete the work to the maximum.

The method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentary methods. In this study the authors took samples using purposive sampling techniques.

The results showed that the evaluation of employee performance in Kutawaringin sub-district has not fully run well. However, the number of employees is still lacking, there are still competencies that are not in accordance with the work, and there are still programs that have not been realized. So that it can reduce the target of the work itself which can then be used as a material for improvement in the future.

Keywords: *Evaluation of employee performance, Kutawaringin District.*