

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh evaluasi kinerja dengan prestasi kerja yang memiliki masalah utama yaitu kurangnya kesadaran pegawainya itu sendiri seperti ketepatan waktu, motivasi, penempatan kerja yang tidak sesuai antara tugas tanggung jawabnya dengan latar belakang pendidikannya, serta belum optimalnya profesionalisme dan kompetensi kerja, hal ini dibuktikan karena tidak semua pegawai mendapat haknya untuk mengikuti diklat. Sehingga dengan adanya evaluasi kinerja dapat menghasilkan kinerja pegawai sesuai standar yang diinginkan.

Melihat dari latar belakang permasalahan yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Pada penelitian ini dengan mengaplikasikan teori berdasarkan tujuan evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Ivan Cevih diantaranya yaitu pengembangan, pemberian *reward*, perencanaan SDM, motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan deskriptif, dengan mengkaji teori tertentu yang sudah ada dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang kemudian data hasil diukur menggunakan instrumen penelitian yang sesuai dengan prosedur statistik, dan pengujian data menggunakan *SPSS V22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja sebesar 48,8% dan 51,2% pengaruh lainnya seperti perilaku pegawai, faktor lingkungan internal dan eksternal. Adanya hubungan antara pengembangan dengan kualitas, motivasi dengan kerjasama, perencanaan SDM dengan kuantitas. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam evaluasi kinerja yaitu masih terdapatnya penilaian yang bersifat subjektif, serta komunikasi yang kurang baik sehingga pegawai merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Usaha yang dilakukan pihak Kantor Kementerian gama Kota Bandung yaitu dengan pimpinan berusaha semaksimal mungkin melakukan penilaian sesuai dengan Permenpan rb No 6 tahun 2022, serta mengusahakan untuk datang ke kantor setiap harinya untuk mengontrol kinerja pegawai sehingga dapat terjalannya komunikasi yang baik.

Kata Kunci : Evaluasi Kinerja; Prestasi Kinerja; Kinerja PNS

ABSTRACT

This research is motivated by performance evaluation with work performance issues, the main problem of which is the lack of awareness among employees themselves, such as punctuality, motivation, job placement that is not in line with their responsibilities and educational background, as well as the suboptimal professionalism and job competency. This is evident because not all employees have the opportunity to undergo training. Therefore, with the performance evaluation, employee performance can be achieved according to the desired standards.

Considering the background of the existing problems, this study aims to determine the extent of the influence of performance evaluation on the performance of Civil Servants at the Ministry of Religious Affairs Office in Bandung City.

In this study, the application of the performance evaluation objectives theory proposed by Ivan Cevih includes development, rewards, human resource planning, motivation, compensation, and communication on quantity, quality, punctuality, and cooperation.

The method used in this study is a quantitative descriptive approach, by examining specific theories that already exist by investigating the relationship between variables, and then the data results are measured using research instruments suitable for statistical procedures and data testing using SPSS V22.

The research results show that the influence of performance evaluation on job performance is 48.8%, and the remaining 51.2% is influenced by other factors such as employee behavior, internal and external environmental factors. There is a relationship between development and quality, motivation and cooperation, human resource planning and quantity. The obstacles faced in performance evaluation are the existence of subjective assessments and poor communication, making employees feel less motivated to perform their tasks. The efforts made by the Ministry of Religious Affairs Office in Bandung are to ensure that assessments are carried out as much as possible in accordance with Regulation of the State Administrative Apparatus (Permenpan rb) No. 6 of 2022, and to ensure regular office presence for controlling employee performance, thus promoting good communication.

Keywords: Performance Evaluation; Job Performance; Civil Servant Performance