

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

SDM atau Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi pemerintahan, untuk mencapai tujuan suatu organisasi kualitas SDM perlu dikelola. SDM harus selalu dikembangkan dan diberdayakan sehingga tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat mencapai tujuannya. Sebuah Instansi Pemerintahan atau suatu organisasi tidak akan terlepas dengan kinerja pegawai setiap individu. Kinerja tersebut merupakan *Performance* atau prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu pegawai mengenai proses kerja hingga hasil kerja. Sebuah organisasi atau instansi pemerintahan akan berjalan sesuai dengan harapan tujuannya ketika terdapat manusia atau pegawai yang berkualitas dan dapat memberikan yang terbaik terhadap instansi tersebut. Dalam SDM dapat dilihat dari dua aspek, pertama kualitas dengan melihat kemampuan manusia dan material. Dan yang kedua dapat dilihat dari kuantitas terkait dengan jumlah SDM yang tersedia yang memiliki kualitas baik. *Performance* kinerja berdasarkan pengetahuan, pemahaman, kemahiran serta sikap setiap individu pegawai dalam bekerja. Pengukuran kinerja untuk memberikan informasi mengenai penetapan gaji, pemberian tunjangan, juga kenaikan pangkat jabatan. Untuk mempertahankan standar tertinggi kinerja pegawai demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka instansi membutuhkan penilaian kerja yang terdiri dari dua aspek yaitu penilaian terhadap sikap perilaku dan terhadap prestasi kinerja pegawai. Sebuah

instansi melakukan evaluasi kinerja dengan tujuan untuk pemanfaatan dan penggunaan SDM dengan hasil penilaian yang digunakan sebagai masukan dan pedoman dalam pertimbangan pemberian gaji, kompensasi, promosi, tindakan disiplin, serta sebagai sarana untuk memberi motivasi dalam pengembangan pegawai dengan perencanaan pelatihan dan pengembangan SDM (Rowley & Jackson, 2012).

Sesuai dengan PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), pada awalnya di Indonesia melakukan Penilaian Kinerja PNS berdasarkan peraturan tersebut dengan hasil penilaian kinerja sebagai pertimbangan pembinaan PNS seperti pengangkatan dan kenaikan jabatan, pemberian tunjangan, pemberian penghargaan terhadap pegawai, pendidikan serta pelatihan. Dalam PP Nomor 10 Tahun 1979 unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan, orientasi pelayanan, inisiatif kerja, dan komitmen. Untuk mewujudkan PNS dengan standar kinerja maksimal pemerintah membuat Undang - Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang kedudukan, kewajiban, hak, pembinaan Pegawai Negeri Sipil, dan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian pada Prestasi Kinerja PNS.

Pencapaian prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang, terlihat dari peningkatan status individu dalam organisasi atau lembaga tempatnya bekerja. Pencapaian prestasi lebih mungkin terjadi jika seseorang mengikuti pola kerja yang teratur, memiliki disiplin, dan

konsentrasi yang tinggi. Dengan kata lain, untuk mencapai tingkat konsentrasi yang baik, seorang pegawai perlu menjaga disiplin dalam bekerja. Faktor-faktor yang mendukung prestasi kerja, seperti disiplin kerja dan pengalaman kerja baik dari individu maupun organisasi, mempengaruhi kinerja tersebut. Keterkaitan positif dalam prestasi kerja di dalam organisasi bisa dilihat dari sejauh mana kontribusi individu terhadap perkembangan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam mengeksekusi tugas, menghasilkan hasil yang diinginkan sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Secara garis besar, prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Penilaian terhadap prestasi kerja dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja, individu tersebut sendiri, atau bawahan langsung.

Dalam evaluasi kerja, penilaian kinerja merupakan salah satu tahap yang dilakukan oleh sebuah instansi terhadap pegawai dalam peningkatan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas instansi tersebut. Informasi penilaian kinerja juga dapat memberikan dasar bagi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan. Dengan adanya evaluasi dapat mengukur sejauh mana perkembangan kinerja pegawai yang dihasilkan dalam waktu tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan berhasil atau bahkan mengalami hambatan, maka dari itu dalam evaluasi kinerja diperlukan standar penilaian kinerja sesuai dengan peraturan atau pedoman yang telah ditentukan. Dalam Peraturan

Presiden Nomor 29 Tahun 2014 pemerintah diwajibkan menyusun laporan akuntabilitas kinerja pegawai (PERPRES, 2018), serta menurut Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2018 mengatur tentang Pedoman Penyusunan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintahan (Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, 2022).

Pada dasarnya evaluasi kinerja pegawai memang perlu diarahkan pada instansi pemerintahan, meskipun pegawai dinilai yang tidak memiliki standar kriteria yang diinginkan, maka seharusnya di instansi tersebut diadakannya sistem pemulihan kinerja yang akan membantu peningkatan standar kriteria pegawai yang diinginkan. Melalui proses pelaksanaan tugas, pegawai akan diperkenalkan, dididik, dan dilatih dengan berbagai metode, sehingga mendorong mereka untuk memahami serta mampu mengaplikasikan pengetahuan dan teknologi dalam pekerjaan mereka di lembaga tersebut (Rowley & Jackson, 2012).

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, mengingat bahwa kualitas kinerja pegawai negeri sipil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa untuk menjalankan tugas pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi dan profesionalisme yang tinggi serta memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan fungsional umum maupun jabatan fungsional tertentu karena hal itu mendukung dalam peningkatan kinerja PNS. Maka dari itu Kementerian Agama Kota Bandung dalam mengetahui adanya perbedaan tingkat kinerja antar PNS melakukan Evaluasi

terhadap perilaku pegawai dan penilaian atas kinerja pegawai yang dicatat dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) disusun dan disampaikan setiap akhir tahun. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian atas prestasi kinerja pegawai dilakukan dan diukur berdasarkan prinsip-prinsip objektivitas, akuntabilitas, partisipasi, dan transparansi. Pada penilaian prestasi kerja terdiri dari dua komponen yaitu capaian sasaran kinerja pegawai (60%) dan penilaian terhadap perilaku kerja pegawai (40%). Dalam penyusunan SKP disepakati oleh atasan dan pegawai yang bersangkutan, yang ditetapkan sebagai kontrak kerja setiap awal bulan dan digunakan sebagai pengukuran atas penilaian prestasi kinerja pegawai setiap akhir tahun.

Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ini masih terdapat permasalahan yang berasal dari PNS itu sendiri terkait masih kurangnya disiplin waktu kerja, absensi, masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai antara tugas dan tanggung jawabnya dengan latar belakang pendidikannya, serta belum optimalnya profesionalisme dan kompetensi kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang belum mendapatkan hak pengembangan diri dengan diklat. Seperti halnya dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor  
Kementerian Agama Kota Bandung**

NO	PROFIL PEGAWAI		JUMLAH PEGAWAI
1	Struktur Organisasi	Sub Bagian Tata Usaha Seksi Bimas Islam Seksi Pendidikan Madrasah Seksi Pendidikan Agama Islam Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Seksi Pendidikan Pondok Pesantren Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf MIN 1 MIN 2 MTsN 1 MTsN 2 MAN 1 MAN 2 Jabatan Fungsional Keuangan Jabatan Fungsional Perencanaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Jabatan Fungsional Humas Jabatan Fungsional Arsiparis Jabatan Fungsional Guru (Sekolah Swasta) Jabatan Fungsional Pengawas Jabatan Fungsional Penyuluh Jabatan Fungsional Penghulu	32 99 7 7 10 7 4 19 21 53 60 82 79 5 5 1 1 1 1 320 37 104 66
2	PNS		1022
3	Non PNS	Pelaksana	4

		Pramu Kantor	3
		Petugas Keamanan	4
		Pengemudi	1
4	Total Pegawai		1034

*Sumber : Sekjen Bagian Pengembang Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota*

*Bandung*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah total pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ada 1034 pegawai. Berdasarkan data profil pegawai terdapat PNS sejumlah 1022 orang. Non PNS terdapat 12 orang dengan bagian pelaksana sebanyak 4 orang, pramu kantor sebanyak 3 orang, petugas keamanan 3 orang, dan pengemudi 1 orang. Untuk menghasilkan PNS yang profesional dan kompeten sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya, mengingat banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga hal ini menyebabkan adanya tumpang tindih pekerjaan. Di samping itu, masih terdapat permasalahan terkait penempatan di berbagai bagian yang belum sepenuhnya sejalan dengan tanggung jawab dan fungsi yang diemban, yang mencakup kesesuaian dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya. Seperti halnya dapat dilihat pada tabel 1.2 data jumlah PNS Kementerian Agama Kota Bandung berdasarkan tingkat pendidikannya.

**Tabel 1. 2 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI
1	SMA	86
2	D3	11
3	S1	372
4	S2	137
5	S3	9

*Sumber : Sekjen Bagian Pengembang Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung*

Dapat dilihat pada tabel 1.2 menggambarkan bahwa jumlah PNS berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SMA berjumlah sebanyak 86 orang, D3 sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 372 orang, S2 sebanyak 137 orang, S3 9 orang. Dalam uraian tersebut bahwa dalam tingkat pendidikan masih adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan antara kualifikasi pendidikan dengan jabatan struktural. Idealnya dalam menentukan staf harus mempertimbangkan pengalaman kerja, pengetahuan kerja, tingkat pendidikan, dan keterampilan kerja.

**Tabel 1. 3 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berdasarkan Golongan Kepangkatan**

NO	TINGKAT GOLONGAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Gol II	29
2	Gol III	543
3	Gol IV	412

*Sumber : Sekjen Bagian Pengembang Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung*

Dalam tabel 1.3 dapat digambarkan bahwa jumlah data PNS Kementerian Agama Kota Bandung berdasarkan Golongan Kepangkatan yaitu Gol II terdapat 29 orang, Gol III terdapat 543 orang, dan Gol IV terdapat 412 orang.

Setiap organisasi pemerintahan pasti memiliki misi yang menjadi dasar pendiriannya sejak awal. Misi tersebut mendorong unsur-unsur organisasi untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan instansi. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi instansi pemerintahan untuk mengembangkan alat evaluasi kinerja yang sesuai, sehingga dapat mengukur sejauh mana organisasi mencapai kinerja yang diharapkan dalam rangka meraih tujuan inti organisasi.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh lembaga pemerintahan memiliki signifikansi yang tinggi, seperti yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Oleh karena itu, melalui evaluasi kinerja PNS ini, diharapkan dapat mendorong pencapaian tujuan dan efisiensi dalam proses kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hal ini menginspirasi penulis untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Deskriptif Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung)”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Dari sisi ketepatan waktu, masih terdapat Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang masih kurang disiplin waktu kerja, dan absensi.
- 2) Masih banyak Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang ditempatkan tidak sesuai antara tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai.
- 3) Masih banyak Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang tidak mendapatkan hak pengembangan diri dengan diklat sehingga belum optimalnya profesionalisme dan kompetensi kerja pegawai.
- 4) Dari sisi komunikasi yang kurang baik antara atasan dan pegawai, yang berdampak pada motivasi yang rendah dari atasan atau kekurangan arahan saat pegawai melaksanakan tugas.
- 5) Masih banyak pegawai yang merasa belum mendapatkan hak kompensasinya, berupa inventaris barang seutuhnya untuk kebutuhan pelaksanaan tugas.

### 1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan penjelasan yang telah diuraikan di atas, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih konkret tentang evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Pemberian *reward* terhadap prestasi kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?

- 3) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Perencanaan SDM terhadap Prestasi Kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?
- 6) Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ?

#### 1.4 Tujuan penelitian

Peneliti dapat menguraikan tujuan dilakukan pada penelitian ini diantaranya yaitu:

- 1) Untuk mengidentifikasi pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 2) Untuk mengidentifikasi pengaruh Pemberian *reward* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 3) Untuk mengidentifikasi pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 4) Untuk mengidentifikasi pengaruh Perencanaan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 5) Untuk mengidentifikasi pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
- 6) Untuk mengidentifikasi pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

### 1.5 Manfaat dan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang memerlukan dalam ranah teoritis maupun praktis. Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Teoritis

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan menjadi alat untuk memahami dan meluaskan pemahaman serta pengetahuan tentang teori evaluasi kinerja. Selain itu, diharapkan bahwa hasil ini juga akan memberikan kontribusi dalam pengembangan Ilmu Administrasi Publik, terutama dalam konteks Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

#### 2) Praktis

##### a. Bagi Instansi

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang ada mengenai kinerja pegawai negeri sipil dalam sasaran kinerja pegawai juga sebagai kritik konstruktif sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

##### b. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, diharapkan bahwa manfaatnya akan dirasakan oleh peneliti dalam bentuk peningkatan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman terkait Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

c. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ada manfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi yang komprehensif dalam melakukan penelitian pada bidang yang serupa.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kumpulan teori yang peneliti gunakan sesuai pedoman atau landasan dasar dalam penelitian. Ini diatur dalam pola pemikiran yang dirancang untuk mengatasi tantangan yang ada dalam penelitian. Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi oleh peneliti, teori-teori akan dijelaskan untuk membentuk kerangka pemikiran.

Evaluasi Kinerja sering digunakan untuk mengukur dan membandingkan pegawai yang dihasilkan antara yang dilakukan dengan tujuan yang hendak ingin dicapai, apakah bisa dikatakan berhasil atau bahkan mengalami hambatan. Dalam pelaksanaannya diperlukan standar penilaian yang sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan.

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dalam bentuk penilaian kinerja secara periodik. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menerapkan sistem penilaian mengenai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan dua indikator yaitu penilaian rencana kerja dan penilaian sasaran kinerja. Dalam Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (P2KP) memperhatikan nilai kinerja pegawai dan nilai perilaku pegawai.

Ivan Cevih (1922) dalam buku *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Abdullah, 2014), mengemukakan bahwa evaluasi kinerja memiliki tujuan diantaranya :

a. Pengembangan

Berfungsi untuk mengidentifikasi pegawai yang memerlukan pelatihan dan memfasilitasi penilaian hasil pelatihan. Selain itu, dapat mendukung pelaksanaan sesi konseling antara pimpinan dan bawahan, sehingga memungkinkan penyusunan solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh pegawai.

b. Pemberian *Reward*

Bisa dimanfaatkan dalam proses menetapkan kenaikan gaji, pemberian insentif, serta promosi. Beberapa lembaga juga menerapkan ini dalam keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja pegawai.

c. Motivasi

Bisa dimanfaatkan untuk menginspirasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan meningkatkan keyakinan dalam menjalankan tugas.

d. Perencanaan SDM

Memberikan manfaat dalam pengembangan kemampuan dan skill, juga dalam perencanaan sumber daya manusia.

e. Kompensasi

Menghasilkan data yang dapat digunakan untuk menetapkan tindakan yang diperlukan terhadap pegawai dengan kinerja tinggi atau rendah, serta untuk merumuskan prinsip pengaturan kompensasi yang adil.

f. Komunikasi

Evaluasi menjadi pijakan bagi komunikasi berkelanjutan antara pimpinan dan bawahan mengenai kinerja para pegawai.

Sebagai pelengkap teori sebelumnya, H. Jhon Bernardin dan Russel dalam buku *Human Resource Management* (Bernardin, 2010) menjelaskan bahwa prestasi kerja mengacu pada tindakan atau hasil produk/jasa yang diberikan oleh individu atau sekelompok orang.

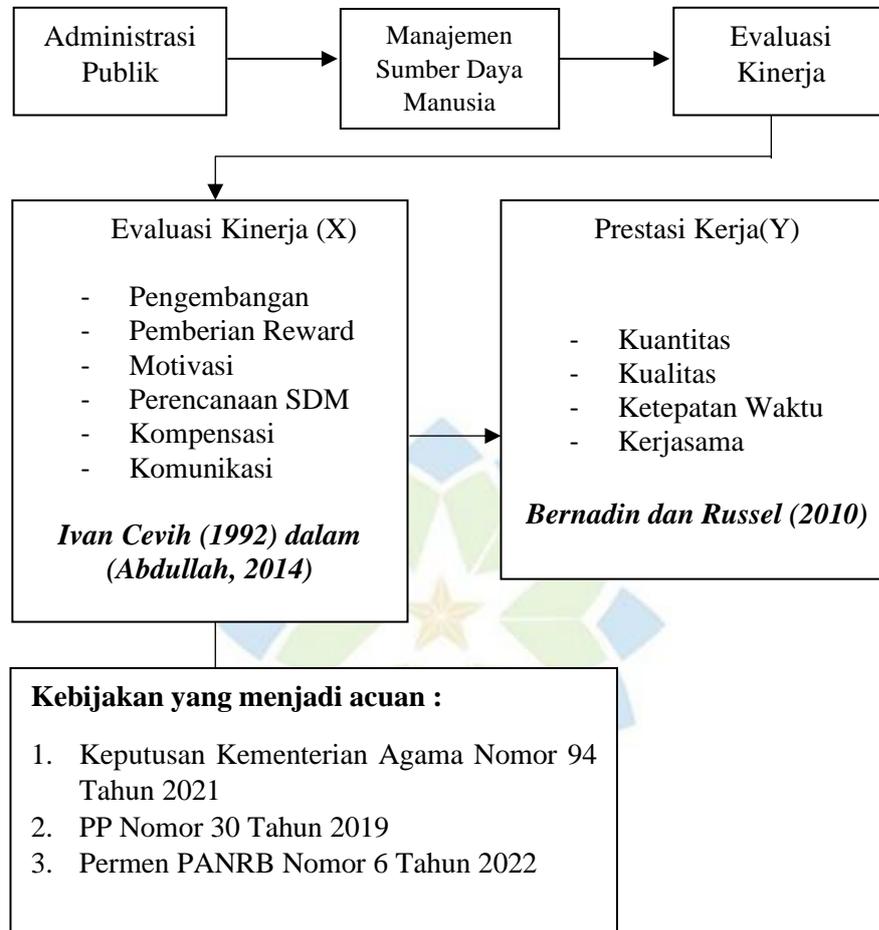
Dalam mengukur prestasi kerja, terdapat sejumlah kriteria yang termasuk di dalamnya:

- 1) Kualitas (*Quality*) yaitu yang merupakan tingkat di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) yaitu yang merupakan produksi yang dihasilkan dapat menunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan atau telah dikerjakan.
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*) yaitu yang di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, atau hasil produksi yang telah dicapai.
- 4) Kerjasama (*Interpersonal Impact*) yaitu yang merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

Dalam upaya memudahkan peneliti dalam menjalankan penelitian mengenai "Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Deskriptif pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung)",

peneliti menggunakan kerangka pemikiran sebagai panduan untuk mengarahkan batasan penelitian ini. Hal ini dilakukan agar tujuan penelitian sesuai dengan harapan peneliti dan sesuai dengan tingkat keandalan yang ada. Untuk memberikan gambaran situasi dan informasi mengenai subjek penelitian, peneliti melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan evaluasi kinerja. Penelitian ini juga merujuk pada panduan evaluasi kinerja berdasarkan Keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang pedoman kinerja, pelaporan kinerja, serta prosedur review laporan kinerja di Kementerian Agama. Selain itu, acuan juga mencakup Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

*Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran*



## 1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diusulkan dalam penelitian ini adalah bentuk hipotesis deskriptif. Menurut pendapat Sugiyono (2011), hipotesis deskriptif adalah jawaban awal terhadap permasalahan deskriptif yang berkaitan dengan variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini akan dibangun berdasarkan landasan konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengemukakan hipotesis yaitu “**Adanya pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung**”.

Hipotesis di atas merupakan penelitian yang sifatnya substantif dan verbal artinya belum bisa diuji, sehingga data dikelola menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 22. Untuk mencapai tujuan penelitian, berikut beberapa hipotesis yang akan diuji :

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.
2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Pemberian *reward* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh Pemberian *reward* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.
3.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.

4.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Perencanaan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Perencanaan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.

5.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.

6.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.

7.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh secara simultan Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

$H_1$  : Terdapat pengaruh secara simultan Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama kota Bandung.