

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN E-KINERJA  
DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN BANTUL**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:**

**Nur Muhammad Husen**

**NIM: 19102040018**

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag**

**NIP. 19731016 200012 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**

## SURAT PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1106/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : EVALUASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN E-KINERJA DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN BANTUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR MUHAMMAD HUSEN  
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040018  
Telah diujikan pada : Kamis, 10 Juli 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 689556d931cab



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM  
SIGNED

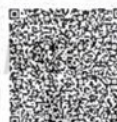
Valid ID: 6800219dc476c



Penguji II

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,  
S.Ag.,M.Si  
SIGNED

Valid ID: 687e0953b7091



Yogyakarta, 10 Juli 2025  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

Valid ID: 689990003e637

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FALKUTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856)  
Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nur Muhammad Husen  
NIM : 19102040018  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Proposal : Evaluasi Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-Kinerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.


Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

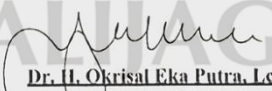
Bantul, 18 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Pembimbing

  
Munif Solihan, MPA  
NIP. 19851209 201903 1 002

  
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag  
NIP. 19731016 200012 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nur Muhammad Husen  
NIM : 19102040018  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Evaluasi Kinerja pegawai Melalui Penerapan E-Kinerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Bantul, 18 Juni 2025

Yang menyatakan,

  
METERAI  
TEMPEL  
E43AMX310972783  
Nur Muhammad Husen  
NIM. 19102040018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

“Maka barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah,  
niscaya dia akan melihat (balasan)-nya. Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat  
zarrah, dia akan melihat (balasan)-nya.”

(Q.S Az-Zalzalah Ayat 7-8)<sup>1</sup>

“Berjalan tak seperti rencana adalah jalan yang sudah biasa, dan jalan satu-  
satunya jalani sebaik kau bisa”

(FSTVLST)<sup>2</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), hlm. 599.

<sup>2</sup> [genius.com/Fstvlst-gas-lyrics](https://genius.com/Fstvlst-gas-lyrics)

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas pertolongan, rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Salawat serta salam semoga tercurahkan kepada beliau, baginda Rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan umat beliau, semoga kita menjadi umat yang beliau *ridahi* dan mendapat *syafa'at* kelak *fi yaumi al-qiyāmah*. *Amin*.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini dengan judul “Evaluasi Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-kinerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul” masih jauh dari kesempurnaan, namun demikian penyusun berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca terutama bagi penyusun sendiri. Dalam menyusun skripsi ini peneliti sadar bahwa sebuah karya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu iringan doa dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan, utamanya kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.d Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Munif Solihan, MPA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I. Selaku Dosen Penasihat Akademik.



5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan senantiasa menuntun peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang tidak dapat penulis sebut satu persatu. Selaku orang tua dan mentor belajar peneliti.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah yang memberikan kemudahan administrasi bagi peneliti.
8. Bapak Achamd Rois Wizda, SHI, MH selaku Kepala KUA Kecamatan Bantul, beserta seluruh pegawai KUA Kecamatan Bantul yang telah memberikan izin, ilmu, dan informasi kepada peneliti sebagai bahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Kusijo selaku orang tua yang selalu memberikan segalanya, mencurahkan cinta, kasih dan sayangnya serta memberikan dorongan dan do'a tanpa pernah lelah.
10. Alm. Ibu Siti Yatimah sosok ibu yang selalu memberikan segalanya, mencurahkan cinta, kasih dan sayangnya serta memberikan dorongan dan do'a tanpa pernah lelah sehingga penulis dapat mencapai tahap ini.
11. Untuk Kakakku Nur Khusaini dan Adikku Muhammad Alif yang selalu memberikan segalanya, mencurahkan cinta, kasih dan sayangnya serta memberikan dorongan dan do'a tanpa pernah lelah.



12. Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Imdad Bantul, khususnya Bapak Dr. KH. Habib Abdus Syakur dan Ibu Hj. Kuni Kumairok, terima kasih sebesar-besarnya, semoga Bapak dan Ibu seluruhnya diberikan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Aamiin

13. Teman-teman prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang selama ini dalam menuntut ilmu dan saling memberi semangat dan dukungan.

14. Teman-teman KKN angkatan 111 di Pasar Niten Tahun 2023 yang selalu kebersamai, mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini sukses untuk kita semua. Aamiin.

Penulis sangat menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bantul, 13 Mei 2025  
Peneliti



Nur Muhammad Husen  
**NIM. 19102040018**

## ABSTRAK

Nur Muhammad Husen, (19102040018) Evaluasi Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-Kinerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul. Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya evaluasi kinerja yang merupakan metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Begitu juga dengan organisasi pemerintahan khususnya Kantor Urusan Agama yang merupakan ujung tombak dari Kementerian agama tingkat Kabupaten. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana evaluasi kinerja yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

Penelitian ini berjenis penelitian diskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode analisis yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Dengan alur analisis yang dilakukan yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Pembuktian keabsahan data menggunakan triangulasi yang pengecekan data dari berbagai sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Kantor Urusan agama KUA kecamatan Bantul terdapat beberapa proses evaluasi kinerja pegawai, yaitu 1) *Identify Spesific Performance Appraisal Goals*, 2) *Establish Job Expectations*, 3) *Examine Work Performed*, 4) *Appraise Performance*, 5) *Discuss Appraisal with Employee*. Untuk metode yang digunakan dalam evaluasi Kinerja yaitu menggunakan metode *Managements by Objectives (MBO)*. Adapun Aplikasi yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja pegawai yaitu menggunakan aplikasi E-Kinerja BKN.

**Kata Kunci:** Evaluasi Kinerja, Pegawai, E-Kinerja, Kantor Urusan Agama Kec. Bantul.

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Kerangka Teori .....	10
G. Metode Penelitian .....	22
H. Sistematika Pembahasan.....	28
<b>BAB II GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>30</b>
A. Sejarah Singkat Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	30
B. Profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	33
C. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.....	35
D. Slogan dan Motto Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.....	36
E. Tugas dan Fungsi Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	36
F. Maklumat Pelayan Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	37
G. Janji Pelayanan .....	37
H. Daftar Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.....	38
I. Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	39

J. Tugas Pokok Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	39
K. Sarana dan Prasarana Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul .....	43
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Proses Evaluasi Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Bantul .....	46
B. Metode Evaluasi Kinerja di KUA Kecamatan Bantul .....	90
C. Penerapan E-Kinerja di KUA Kecamatan Bantul .....	100
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>
A. Pedoman wawancara .....	111
B. Hasil Wawancara .....	113
C. Dokumentasi penelitian .....	132
D. Daftar Riwayat Hidup .....	138

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	27
Gambar 1. 2 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data.....	28
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi KUA Kecamatan Bantul .....	39
Gambar 3. 1 Quesioer Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) .....	74
Gambar 3. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai melalui E-kinerja di KUA Kecamatan Bantul Tahun 2024.....	77
Gambar 3. 3 Kuadran Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Bantul .....	78
Gambar 3. 4 Sasaran Kinerja Pegawai yang Sudah disetujui .....	103
Gambar 3. 5 Pelaporan Kinerja Pegawai melalui E-Kinerja di KUA Kecamatan Bantul Tahun 2024.....	105
Gambar 3. 6 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai melalui E-kinerja di KUA Kecamatan Bantul Tahun 2024.....	106



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Nama Kepala KUA Kecamatan Bantul .....	33
Tabel 2. 2 Daftar Pegawai KUA Kecamatan Bantul 2024.....	38
Tabel 2. 3 Sarana dan Prasarana KUA Kecamatan Bantul Tahun 2024.....	43
Tabel 3. 1 Standar Pelayanan KUA Kecamatan Bantul.....	65
Tabel 3. 2 Penjelasan Kuadran Kinerja Pegawai .....	78
Tabel 3. 3 Predikat Hasil Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Bantul Berdasar PERMEN PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 .....	80
Tabel 3. 4 Standar Perilaku Pegawai KUA Kecamatan Bantul Berdasar PERMEN PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 .....	81



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau pegawai dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Sumber daya manusia berperan penting untuk menggerakkan atau mengoperasikan sumber daya non manusia. Kurangnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan membuat organisasi kesulitan untuk mencapai tujuannya, sehingga sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan roda sebuah organisasi. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin, dan permasalahan lainnya.<sup>3</sup>

Mengingat pentingnya sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan secara lebih mendalam terkait kinerja pegawai demi kemajuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat

---

<sup>3</sup> Lijan Poltak Sinambela, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 5.

<sup>4</sup> Sofyan Tsauri, *"Manajemen Kinerja (Performance Management)"*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), hlm. 2.



melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kriteria yang jelas akan membuat pegawai lebih mudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan organisasi.

Dalam manajemen kinerja terdapat salahsatu proses evaluasi kinerja yang bertujuan untuk menilai dan memonitoring hasil kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu<sup>5</sup> Evaluasi Kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, memotivasi kinerja individu dan menjadi salahsatu indikator bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi kepegawaian lainnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh lembaga terhadap para pegawai memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kinerja. Namun kualitas kinerja dari beberapa pegawai tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Dengan adanya evaluasi kinerja

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 519.

maka lembaga dapat lebih terbantu untuk menentukan langkah lebih lanjut untuk mengatasi pegawai yang hasil kinerjanya belum sesuai dengan standar lembaga.

Menurut Surya Dharma, evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi.<sup>6</sup> Dalam praktiknya, evaluasi kinerja memerlukan standar yang jelas dan obyektif untuk memastikan bahwa penilaian tersebut adil sesuai pekerjaannya. Selain itu, penting bagi lembaga untuk mengkomunikasikan hasil evaluasi secara efektif kepada pegawai, serta menyediakan peluang bagi mereka untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengembangan perbaikan kinerja.

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah instansi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di bidang agama. Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki tugas dan fungsi yang cukup berat sekaligus mempunyai peran strategis dalam kehidupan masyarakat. Sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 34 Tahun 2016, bahwa kantor urusan agama bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian agama Kabupaten/Kota di Bidang Urusan Agama.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Surya Dharma, "*Manajemen Kinerja*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 14.

<sup>7</sup> Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 34 Tahun 2016, hlm. 3-4.

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul merupakan instansi yang membantu melaksanakan sebagian tugas Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Pada tahun 2021, berdasarkan KMA Nomor 758 Tahun 2021 tentang Revitalisasi KUA, dan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor 545 Tahun 2021 tentang Penetapan Revitalisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Piloting Tahun 2021, KUA Kecamatan Bantul ditunjuk menjadi salah satu dari 106 KUA Piloting Revitalisasi KUA Tahun 2021. Dengan penunjukan ini KUA Kecamatan Bantul menjadi KUA Pusaka, Pusat Layanan Keagamaan yang prima, kredibel dan moderat dengan berbagai fasilitas pendukung layanan yang memadai.<sup>8</sup>

Pada saat monitoring dan evaluasi kinerja dari Bimbingan Masyarakat Islam Kemenag Kabupaten Bantul pada bulan desember 2023, KUA Kecamatan Bantul mendapat masukan dari tim monitoring agar KUA Kecamatan Bantul harus terus menjaga pelayanan sebagai KUA Revitalisasi, dari monitoring dan evaluasi tersebut ada beberapa hal yang harus di evaluasi kembali, dan salah satunya dalam bidang pernikahan.<sup>9</sup> Selanjutnya pada saat Supervisi dari Bimas Kemenag Kabupaten Bantul pada bulan september 2024, KUA Kecamatan Bantul mendapat masukan untuk lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> <https://kuabantul.id/halaman/tentang/Profil> diakses pada hari Rabu 18 September 2024, Pukul 10.30 WIB.

<sup>9</sup> <https://bantul.kemenag.go.id/kua-bantul-terima-tim-monitoring-dan-evaluasi-dari-bimas-kemenag-bantul> diakses pada hari rabu, 23 Oktober 2024, Pukul 15.30 WIB.

<sup>10</sup> <https://kuabantul.id/berita/detail/kua-bantul-menyambut-baik-seprvisi-bimas> diakses pada hari rabu, 23 Oktober 2024, Pukul 15.30 WIB.

Evaluasi kinerja pegawai di KUA Kecamatan Bantul dilakukan rutin setiap tiga bulan sekali dengan menggunakan Sistem E-Kinerja BKN.<sup>11</sup> Pada saat observasi awal pra penelitian, pelaksanaan kinerja dan evaluasi kinerja ada beberapa pegawai yang masih belum paham terkait sasaran kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan adanya pegawai yang belum mengerti bagaimana pekerjaan itu dikatakan berhasil atau tidak. Ada juga pegawai yang belum menguasai dan memahami format bukti laporan kinerja.<sup>12</sup> Karena masih adanya beberapa masalah terkait kinerja pegawai di KUA Kecamatan Bantul maka evaluasi kinerja diperlukan untuk memperbaiki kinerja pegawai agar sesuai dengan standar yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih jauh tentang bagaimana evaluasi Kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul dan mengangkat judul penelitian “Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti yaitu bagaimana evaluasi kinerja pegawai melalui penerapan E-Kinerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul?”

---

<sup>11</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Roiz Wizda, selaku Kepala KUA Kecamatan Bantul, pada tanggal 20 Oktober 2024, Pukul 10.00 WIB.

<sup>12</sup> Observasi pada tanggal 20 Oktober 2024, Pukul 10.30 WIB.

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai melalui penerapan E-Kinerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam evaluasi kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam tema yang sama.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi peneliti**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

##### **b. Bagi lembaga**

Dapat memberikan kontribusi empiris terhadap perbaikan evaluasi kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga.

##### **c. Bagi program studi Manajemen Dakwah**

Sebagai salah satu referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai.

## E. Kajian Pustaka

Pada bagian ini akan disebutkan beberapa penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk menghindari dan mencegah terjadinya kesamaan penelitian penulis dengan penelitian lain yang sejenis. Berikut akan dipaparkan karya ilmiah yang relevan dengan judul penelitian ini, yaitu:

*Pertama*, Skripsi karya Rif'a Nabila Haris, mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang dengan judul "*Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT Putra Buana Indonesia Wood Industry*", yang diterbitkan pada tahun 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu faktor penurunan kinerja karyawan PT. Putra Buana Indonesia Wood Industry adalah karyawan mengalami adanya tekanan kinerja, beban kerja, pemberian intensif/kompensasi yang tidak berkala, kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, dan kurangnya kedisiplinan kerja yang dilaksanakan karyawan.<sup>13</sup> Adapun persamaan dari penelitian Rif'a Nabila Haris dan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada subyek penelitian, dimana subyek penelitian penulis yaitu pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul, sedangkan milik Rif'a Nabila Haris yaitu Karyawan PT. Putra Buana Indonesia Wood Industry.

*Kedua*, Jurnal karya Roro Rukmini Widiawari, mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Achmad Yani Banjarmasin, yang diterbitkan

---

<sup>13</sup> Rif'a Nabila Haris, "*Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT Putra Buana Indonesia Wood Industry*", Skripsi (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2021), hlm 79.



pada tahun 2021 dengan judul “*Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan dengan parameter yang ditetapkan pada faktor kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan menunjukkan 62,19% dapat dikatakan baik.<sup>14</sup> Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama fokus pada evaluasi kinerja pegawai, sedangkan perbedaanya terletak pada metode penelitian.

*Ketiga*, Skripsi karya Humaidah Al-Aslamiyah, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang diterbitkan pada tahun 2022 dengan judul “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada Masa Pandemi Covid-19*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu evaluasi kinerja SDM di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada masa pandemi Covid-19 ditinjau melalui teori Michael Amstrong dengan tahap: Pertama, pencatatan dan analisis kinerja dilakukan setiap tiga bulan dan enam bulan sekali melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pada masa pandemi, evaluasi kinerja dilakukan secara

---

<sup>14</sup> Roro Rukmini Widiawari, “*Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala*”, Jurnal PubBis Vol. 5, No. 2, 2021, hlm. 81.



luring dan daring. Kedua, pengambilan sampel dan dokumentasi dilakukan dengan mentaati protokol kesehatan. Ketiga, identifikasi pengalaman pegawai dilakukan melalui hasil layanan lembaga dan mengoptimalkan penggunaan teknologi. Keempat, pelaksanaan survey terhadap sikap pegawai dilakukan melalui observasi dan koordinasi grup *Whatsapp*. Kelima, proses pengkajian ulang terhadap peningkatan kinerja lembaga dilakukan melalui observasi hasil kinerja pegawai dan tanggapan masyarakat terhadap layanan.<sup>15</sup> Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama fokus pada evaluasi kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus, subyek dan obyek penelitian.

*Keempat*, Skripsi karya Akmal Muhaemin, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, yang diterbitkan pada tahun 2023 dengan judul *“Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Umrah pada PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat”*, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu evaluasi kinerja yang dilakukan oleh PT Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat sudah berjalan dengan baik dan Efektif, karena evaluasi yang dilakukan menggunakan metode yang jelas dan tersistem, kemudian pula evaluasi kinerja itu dilakukan tidak hanya setahun sekali namun dilakukan tiga bulan sekali bahkan satu bulan sekali. Faktor-faktor

---

<sup>15</sup> Humaidah Al-Aslamiah, *“Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada Masa Pandemi Covid-19”*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2022), hlm x.

yang menjadi pendukung dan penghambat dari proses evaluasi kinerja karyawan itu diantaranya faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental.<sup>16</sup> Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan jenis metode penelitian kualitatif deskriptif, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Akmal Muhaemin yaitu juga meneliti tentang evaluasi kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek dan subyek penelitian.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Istilah dari kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>17</sup> Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Dedi

---

<sup>16</sup> Akmal Muhaemin, “Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Umrah pada PT. Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat”, Skripsi, (Jakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2023), hlm. 96 - 97.

<sup>17</sup> Sofyan Tsauri, “Manajemen Kinerja (Performance Management)”, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), hlm. 1-2.

Rianto, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Manusia kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Wilson Bangun, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).<sup>19</sup>

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.<sup>20</sup> Selanjutnya menurut Veithzal Rivai sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Busro, pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>21</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka kesimpulan dari kinerja pegawai yaitu sebuah hasil kerja yang diraih seorang

---

<sup>18</sup> Dedi Rianto Rahadi, "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia", (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1-2.

<sup>19</sup> Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber daya Manusia*", (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 231.

<sup>20</sup> Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 480.

<sup>21</sup> Muhammad Busro, "*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 88.

pegawai dalam kurun waktu tertentu pada sebuah organisasi yang dijalankan sesuai dengan wewenang juga tanggung jawab dari setiap individu, dalam usaha agar dapat memenuhi tujuan sebuah lembaga maupun organisasi tempatnya bekerja, dengan melihat dari segi kualitas, kuantitas, tanggung jawab pegawai yang bersangkutan, dan dilakukan secara legal dengan mematuhi etika yang berlaku.

b. Indikator Kinerja

Berikut indikator-indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Enny Widyaningrum yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
- 2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

---

<sup>22</sup> M. Enny Widyaningrum, "Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan", (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020), hlm. 20-21.

- 4) Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
- 5) Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan.

## 2. Evaluasi Kinerja

### a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja merupakan kegiatan penilaian dari hasil kinerja seseorang dalam sebuah organisasi yang dilakukan dalam beberapa periode tertentu. Dengan adanya evaluasi kinerja seorang manajer atau pimpinan organisasi dapat mengetahui hasil kinerja pegawai. Evaluasi kinerja juga bermanfaat untuk mengetahui bahwa kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi.

Evaluasi kinerja menurut Mondy dan Noe merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>23</sup> Menurut Surya Dharma, evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.<sup>24</sup> Selanjutnya

---

<sup>23</sup> Dedi Rianto Rahadi, "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia", (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 86.

<sup>24</sup> Surya Dharma, "*Manajemen Kinerja*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 14.

menurut Wilson Bangun penilaian atau evaluasi kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>25</sup>

Menurut Payaman Simanjuntak evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu<sup>26</sup> Sedangkan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Muhammad Busro, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.<sup>27</sup>

Dari beberapa pengertian evaluasi kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan serangkaian upaya untuk menilai dan membandingkan sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dilapangan dengan hasil yang diharapkan sesuai tujuan organisasi atau lembaga. Adapun hasil penilaian diambil sesuai data yang sudah didapatkan melalui serangkaian proses dan metode evaluasi kinerja.

---

<sup>25</sup> Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber daya Manusia*”, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 231.

<sup>26</sup> Lijan Poltak Sinambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 519.

<sup>27</sup> Muhammad Busro, “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 97.



## b. Proses Evaluasi Kinerja

Menurut Mondy dan Noe proses penilaian atau evaluasi kinerja terbagi dalam beberapa tahapan, yaitu:<sup>28</sup>

### 1) *Identify Spesific Performance Appraisal Goals*

Menemukan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan adanya evaluasi kinerja yang akan disusun.

### 2) *Establish Job Expectations*

Menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, untuk mengetahui dimensi apa saja yang akan diukur dalam evaluasi kinerja. Dimensi tersebut tentunya harus berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan jabatan. Tahap ini biasanya dapat dilakukan dengan menganalisa jabatan (*job analysis*) atau menganalisa uraian tugas dari masing-masing jabatan.

### 3) *Examine Work Performed*

Melihat kinerja karyawan pada aspek-aspek yang dijadikan sebagai penilaian.

### 4) *Appraise Performance*

Melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang menduduki suatu jabatan.

---

<sup>28</sup> Siti Nur Azizah, “*Manajemen Kinerja*”, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021), hlm. 74-76.



#### 5) *Discuss Appraisal with Employee*

Menganalisa hasil dari penilaian kinerja dan mengkomunikasikan kembali kepada karyawan yang di evaluasi agar mereka mengetahui kinerjanya selama ini serta mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

#### c. Metode Evaluasi Kinerja

Metode penilaian atau evaluasi kinerja yang paling banyak digunakan menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Dedi Rianto yaitu:<sup>29</sup>

- 1) *Written Essays*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan pekerja, kelemahannya, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut.
- 2) *Critical Incidents*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai.
- 3) *Graphic Rating Scales*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya adalah dalam mengukur tingkat inisiatif dan

---

<sup>29</sup> Dedi Rianto Rahadi, "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia", (Malang, Tunggal Mandiri Publishing: 2010), hlm. 99.

tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, misalnya, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya. Metode ini merupakan metode umum yang paling banyak digunakan oleh organisasi.

- 4) *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya adalah penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima suap dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Pada contoh di atas, nilai 4 dideskripsikan dengan tidak menerima suap dari pelanggan. Nilai 7 dideskripsikan dengan menolong pelanggan yang membutuhkan bantuan. Dengan mendeskripsikannya, metode ini mengurangi bias yang terjadi dalam penilaian.

5) *Multiperson Comparison*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu seorang pegawai dibandingkan dengan rekan kerjanya. Biasanya dilakukan oleh supervisor. Ini sangat berguna untuk menentukan kenaikan gaji (merit system), promosi, dan penghargaan perusahaan.

6) *Management By Objectives*, metode ini juga merupakan penilaian kinerja, yaitu pegawai dinilai berdasarkan pencapaiannya atas tujuan-tujuan spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan-tujuan ini tidak ditentukan oleh manajer saja, melainkan ditentukan dan disepakati bersama oleh para pegawai dan manajer.

d. Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja karyawan menurut Ivan Cevih yang dikutip oleh Surya Dharma antara lain:<sup>30</sup>

1) Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

---

<sup>30</sup> Surya Dharma, "*Manajemen Kinerja*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 14-15.

## 2) Pemberian Reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk pemberhentian pegawai.

## 3) Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.

## 4) Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.

## 5) Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

## 6) Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

e. Manfaat Evaluasi Kinerja

Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa manfaat evaluasi kinerja yaitu:<sup>31</sup>

1) Peningkatan Kinerja

Terutama bila hasil evaluasi kinerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun.

2) Pengembangan SDM

Evaluasi Kinerja sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manajemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan manajemen dan individu, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karier mereka masingmasing.

---

<sup>31</sup> Sofyan Tsauri, "*Manajemen Kinerja (Performance Management)*", (Jember: STAIN Jember Press, 2014), hlm. 245-247.

### 3) Pemberian Kompensasi

Melalui evaluasi kinerja individu dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.

### 4) Program Peningkatan Produktivitas

Dengan mengetahui kinerja masing-masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing, serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.

### 5) Program Kepegawaian

Hasil evaluasi kinerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karier pegawai.

### 6) Perlakuan Diskriminasi

Evaluasi kinerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kinerja.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.<sup>32</sup>

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana kegiatan penelitian dilakukan dilingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data.<sup>33</sup> Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

### 2. Subjek dan Obyek Penelitian

#### a. Subjek

Subjek penelitian adalah sumber utama penelitian, yang memiliki data variabel-variabel yang diteliti.<sup>34</sup> Subyek penelitian dapat berupa orang, benda atau hal-hal lain yang dapat dijadikan subyek penelitian. Adapun subyek penelitian yang menjadi aturan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>32</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D", (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 9.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 9.

<sup>34</sup> Syaifudin Anwar, "Metode Penelitian", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 34.



- a) Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.
- b) Penghulu Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.
- c) Penyuluh Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

b. Objek

Objek penelitian merupakan topik masalah yang menjadi perhatian pada sebuah penelitian. Objek pada penelitian ini adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

3. Sumber data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama atau diperoleh dari sumbernya tanpa perantara. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara dengan informan.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Sumber data ini sekaligus menjadi data pendukung dari data primer agar mempermudah penelitian. Adapun data pendukung dalam penelitian ini bersumber dari profil, website dan dokumen-dokumen di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah data. Oleh

karena itu, guna memperoleh data yang valid, akurat dan dapat dipercaya serta sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut.

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>35</sup> Wawancara dalam penelitian ini untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

b. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan peneliti mengamati kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung atau keadaan suatu objek. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan model observasi non partisipan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>36</sup> Pada penelitian ini peneliti mengamati kegiatan yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

---

<sup>35</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*", (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 137.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 145.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, leger, agenda.<sup>37</sup> Dalam hal ini, dokumentasi dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen yang ada di tempat penelitian yang meliputi data-data terdahulu, baik berupa tulisan maupun gambar yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul.

### 5. Metode Analisis Data

Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>38</sup> Data dan Informasi yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan dengan analisis data model Miles dan Huberman, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono yang terdiri dari:<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Suharsini Arikunto, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2002 ), hlm. 88.

<sup>38</sup> Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D"*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 244.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 247-252.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap reduksi, data dan Informasi diolah untuk menelaah keseluruhan data dari catatan lapangan. Telaah Ini dilakukan untuk merangkum, menemukan hal-hal pokok atau penting dari objek yang diteliti.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Pada tahap ini dilakukan penyajian data secara sistematis, terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan lebih mudah dipahami, penyajian data dalam bentuk teks dan bersifat naratif.

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Pada tahap verifikasi dilakukan penarikan kesimpulan dari data yang telah diperoleh dari prasurei, catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal yang menghasilkan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, dan temuan baru ini bersifat deskriptif atau suatu gambaran objek yang dipaparkan secara jelas dan terperinci.

6. Metode Keabsahan Data

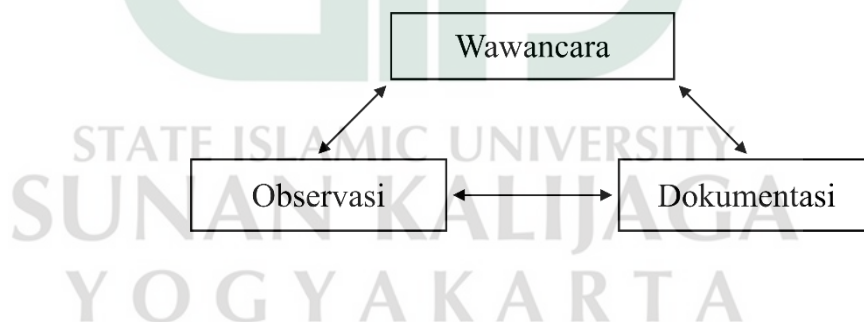
Untuk membuktikan keabsahan data digunakan triangulasi. Triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan

berbagai cara dan waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber:

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.<sup>40</sup>

**Gambar 1. 1**  
**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**



b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini pengumpulan dan

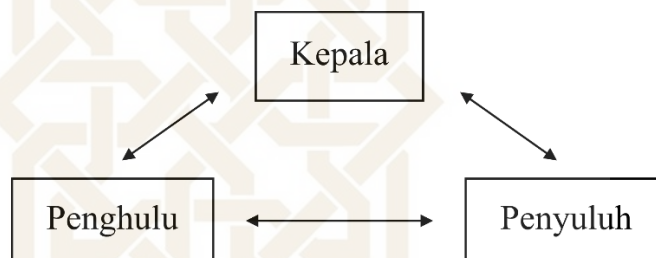
---

<sup>40</sup> *Ibid.*, hlm. 274.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 274.

pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke kepala, penghulu, dan penyuluh Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

**Gambar 1. 2**  
**Triangulasi Sumber Pengumpulan Data**



#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam empat bab, dan di masing-masing bab terdiri dari sub-sub bahasan rincian di bawah ini:

**BAB I:** Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II:** Gambaran Umum Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul sebagai objek penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang sejarah singkat, letak geografis, visi-misi, program program, dan hal relevan yang terkait.

**BAB III:** Pembahasan, membahas secara mendalam dan detail tentang Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul.

**BAB IV:** Penutup, meliputi kesimpulan dan saran terkait evaluasi kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bantul.





## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi kinerja pegawai yang ada di KUA Kecamatan Bantul dilakukan secara langsung (*Offline*) dan dibantu dengan menggunakan aplikasi E-kinerja. Proses evaluasi secara langsung dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Untuk penilaian kinerja pegawai yang dilakukan melalui aplikasi E-kinerja dilakukan secara periodik yaitu tiga bulan sekali dan tahunan yang dilakukan setiap akhir tahun. Adapun untuk aplikasi E-kinerja yang digunakan di KUA Kecamatan Bantul yaitu Aplikasi E-Kinerja BKN yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Selanjutnya, metode yang digunakan di KUA Kecamatan Bantul untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai yaitu *Management by objectives (MBO)*. *Management by Objectives (MBO)* merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penilai bersama-sama menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pegawai secara individu di waktu yang akan datang. Adapun unsur-unsur *Management by objectives (MBO)* yang ada di KUA Kecamatan Bantul yaitu 1) kespesifikan tujuan, dimana tugas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai selama satu tahun kedepan sudah dibuat didalam tugas kerja pegawai yang disusun diawal periode masa kerja, 2) pengambilan keputusan partisipatif, dimana dalam penyusunan tugas kerja pegawai ada dialog antara kepala KUA dengan pegawai yang bersangkutan, 3) suatu kurun waktu yang eksplisit,

dimana setiap tugas kerja mempunyai kurun waktu dalam kewajiban menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, dan 4) umpan balik kinerja, yaitu ketika kinerja pegawai sudah mendapat penilaian akan ada umpan balik terhadap pegawai yang bisa berupa bimbingan atau pengembangan kinerja, namun tidak semua pegawai selalu mendapat bimbingan atau pengembangan, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan KUA Kecamatan Bantul.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam bab sebelumnya, evaluasi kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Bantul sudah berjalan dengan baik, akan tetapi perlu adanya beberapa upaya agar evaluasi yang dijalankan bisa berjalan secara maksimal, oleh karena itu peneliti mencoba memberikan saran, yaitu:

1. Memberikan pemahaman kepada pegawai terkait pembuatan format pelaporan hasil kerja yang akan dikirimkan di aplikasi E-Kinerja agar pihak yang menilai dapat lebih mudah untuk memberikan penilaian atas hasil kerja sesuai dengan bukti dukung yang dilampirkan.
2. Memberikan perincian lebih mendalam terhadap tujuan yang harus dicapai oleh setiap jabatan agar pegawai bisa mengukur keberhasilan kerjanya dalam melaksanakan tugas kerja yang telah diberikan dan menghindarkan dari penilaian yang kurang adil.

## DAFTAR PUSTAKA

Akmal Muhaemin, “Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Umrah pada PT. Fauzi Mulia Bersama Jakarta Barat”, Skripsi, Jakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2023.

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009.

Dedi Rianto Rahadi, “Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia”, Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.

[genius.com/Fstvlst-gas-lyrics](https://genius.com/Fstvlst-gas-lyrics)

Hendra Kurniawan, Haryanto Tanu Wijaya, dan Ignatius Andrian Mastan, “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Management by Objective pada RRI Surabaya”, Jurnal Sistem Informasi Universitas Dinamika, Vol. 5, No. 3, Tahun 2016.

Hendriyal, Fachruddin, Muhammad Irwansyah Putra, dkk, “Implementasi Management by Objectives di Madrasah Tsanawiyah”, Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Vol. 4, No. 1, 2022.

<http://kuabantul.id/halaman/tentang/Profil>

<https://bantul.kemenag.go.id/kua-bantul-terima-tim-monitoring-dan-evaluasi-dari-bimas-kemenag-bantul>

<https://kuabantul.id/berita/detail/kua-bantul-menyambut-baik-seprvisi-bimas>

<https://kuamunducrb.blogspot.com/2021/06/sejarah-lahirnya-kantor-urusan-agama-kua.html?m=1>

Humaidah Al-Aslamiyah, “Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor pada Masa Pandemi Covid-19”, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2022.

Keputusan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Kementerian Agama.

Lijan Poltak Sinambela, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

M. Enny Widyaningrum, “Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan”, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020.

Modul Evaluasi Kinerja Bagi Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional

(PERMEN PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022), Badan Kepegawaian Negara.

Muhammad Busro, “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Nanda Rahmatul Putra, Aldri Frinaldi, “Penilaian Kinerja Pegawai melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat”, Jurnal Imu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-UNJA), Vol. 7 No. 1, 2023.

Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 34 Tahun 2016.

Putri Kusriyanti, Tarimantan Sanberto Saragih, “Analisa dan perancangan Pelaporan Hasil Kerja dengan Reminder Sistem (Studi Kasus PT. Indosat), Jurnal Sisfokom Universitas Mercu Buana Jakarta, Vol. 8 No. 2, 2019.

Rif'a Nabila Haris, “Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT Putra Buana Indonesia Wood Industry”, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2021.

Roro Rukmini Widiawari, “Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Kuala”, Jurnal PubBis Vol. 5, No. 2, 2021.

Siti Nur Azizah, “Manajemen Kinerja”, Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021.

Sofyan Tsauri, “Manajemen Kinerja (Performance Management)”, Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suharsini Arikunto, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Surya Dharma, “Manajemen Kinerja”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Syaifudin Anwar, “Metode Penelitian”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.

Toman Sony Tambunan, “Pengantar Manajemen”, Jakarta: Prenada Media Group, 2023.

Wilson Bangun, “Manajemen Sumber daya Manusia”, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.