

**PENGARUH PENILAIAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN PROVINSI  
ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**WINA RAHMAYANI**

**NIM. 210206072**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Study Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2025 M**

## **PENGESAHAN PEMBIMBING**

### **PENGARUH PENILAIAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN PROVINSI ACEH**

#### **SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

**WINA RAHMAYANI**

**NIM. 210206072**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh :

جامعة الرانيري  
Pembimbing

A R - R A N I R Y

  
**Drs. Mardin, M.A**  
**NIP. 196712161991031002**

**PENGARUH PENILAIAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN PROVINSI ACEH**

**SKRIPSI**

Telah diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsii Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu  
Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Rabu, 26 Februari 2025

27 Sya'ban 1446 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Ketua, Sekretaris,

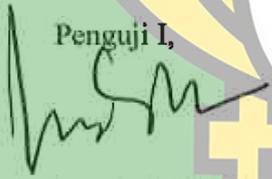
  
Dr. Mardin, MA

NIP. 196712161991031002

  
Eliyanti, S. Pd.I., M. Pd

NIP. 198503132014112003

Penguji I,

  
Lailatussadah, M.Pd

NIP. 19751227007012014

Penguji II,

  
Nelliraharti, M.Pd

NIP. 198112052023212021

**A R - R A N I R Y**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



  
Prof. Safrul Muliak, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D.

NIP. 197301021997031003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wina Rahmayani  
Nim : 210206072  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh” adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sebagai sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh, 12 Desember 2024

A R - R A N I R Y

yang menyatakan,



50921AMX181461517

Wina Rahmayani  
Nim. 210206072

## ABSTRAK

Nama : Wina Rahmayani  
Nim : 210206072  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh  
Tebal skripsi : 114 hal  
Pembimbing skripsi : Drs. Mardin, M.A  
Kata kunci : Penilaian kinerja, Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam mengelola sumber daya manusia di setiap organisasi, termasuk di sektor publik. Maksud utama tujuan penilaian kinerja adalah untuk menyampaikan tujuan personal, memotivasi pekerja dan menetapkan tahapan rencana untuk pengembangan yang efektif. Maksud utama tujuan penilaian kinerja adalah untuk menyampaikan tujuan personal, memotivasi pekerja dan menetapkan tahapan rencana untuk pengembangan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa pengaruh penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Populasi pada penelitian ini adalah 55 tenaga kepegawaian dengan sampel 48 berdasarkan teori Krejcie Dan Morgan. Adapun teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa wawancara, observasi, dan kuesioner angket berupa skala likert yang disebarakan kepada pegawai Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara penilaian pimpinan dengan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan interpretasi nilai 97,5%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian pimpinan sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “**Pengaruh Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh**”. Shalawat beserta salam semoga tersampaikan kepada junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa perubahan dari zaman kebodohan kepada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun penulisan proposal ini sebagai syarat bagi peneliti untuk menyusun skripsi pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, Ma., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf dan jajarannya.
3. Dr. Safriadi,. M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf dan jajarannya.
4. Dr. Cut Nya` Dhin, M.Pd, selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga kepada penulis

5. Drs. Mardin, M.A, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis (Ayahanda Muhammad Jamil dan Ibunda Rudhiah ) yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang dan mendukung penulis baik segi moral maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Terimakasih juga kepada teman-temanku duhra, mawati, matillah yang senantiasa mendorong penulis untuk melakukan tugas akhir ini dan juga teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari banyak kekurangan dan kesalahan dalam menyelesaikan penulisan proposal ini, maka dari itu penulis sangat menerima masukan yang bermanfaat untuk mengoreksi perbaikan penelitian selanjutnya. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aceh Besar, 12 Desember 2024

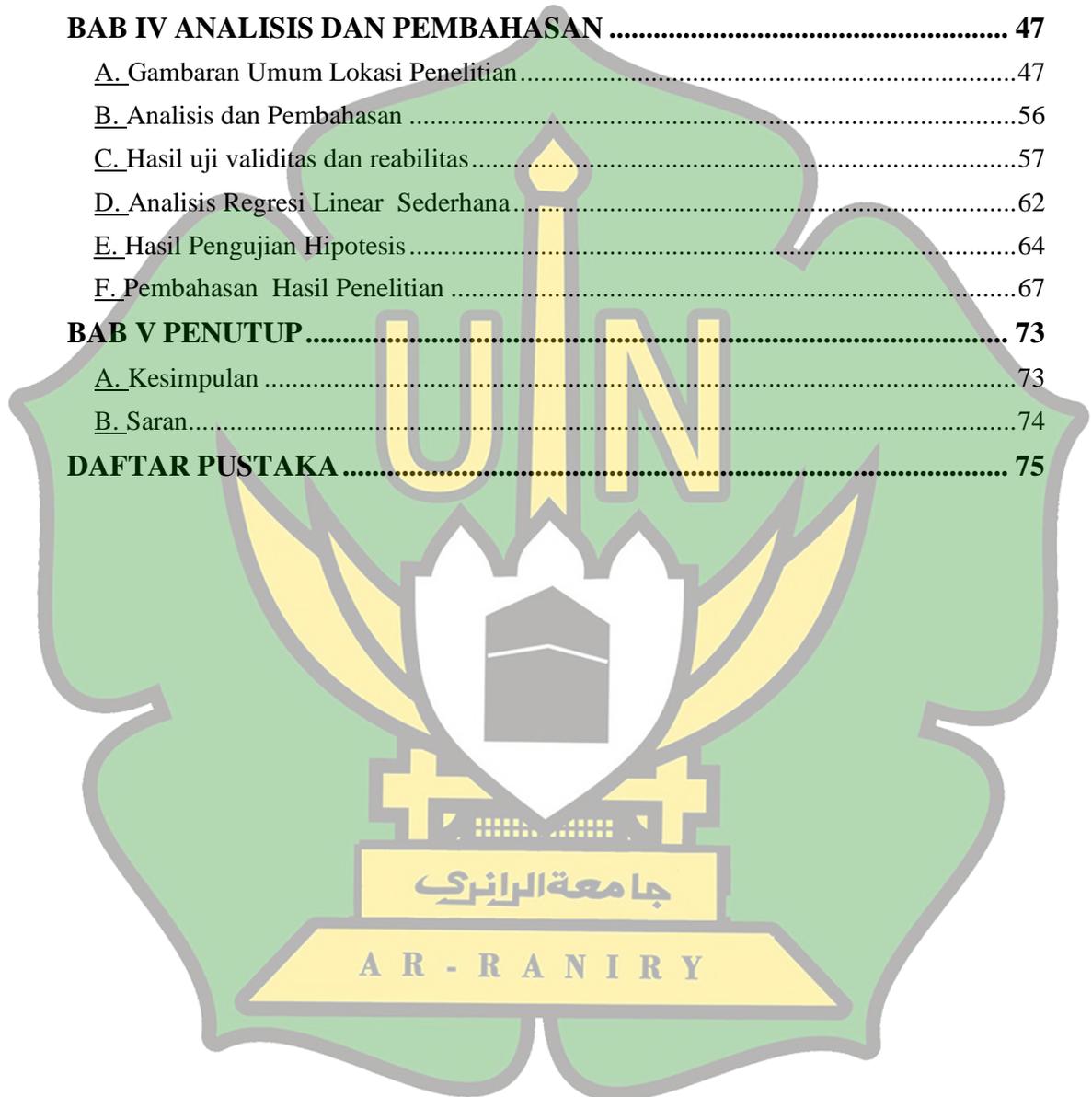
Penulis,

Wina Rahmayani

## DAFTAR ISI

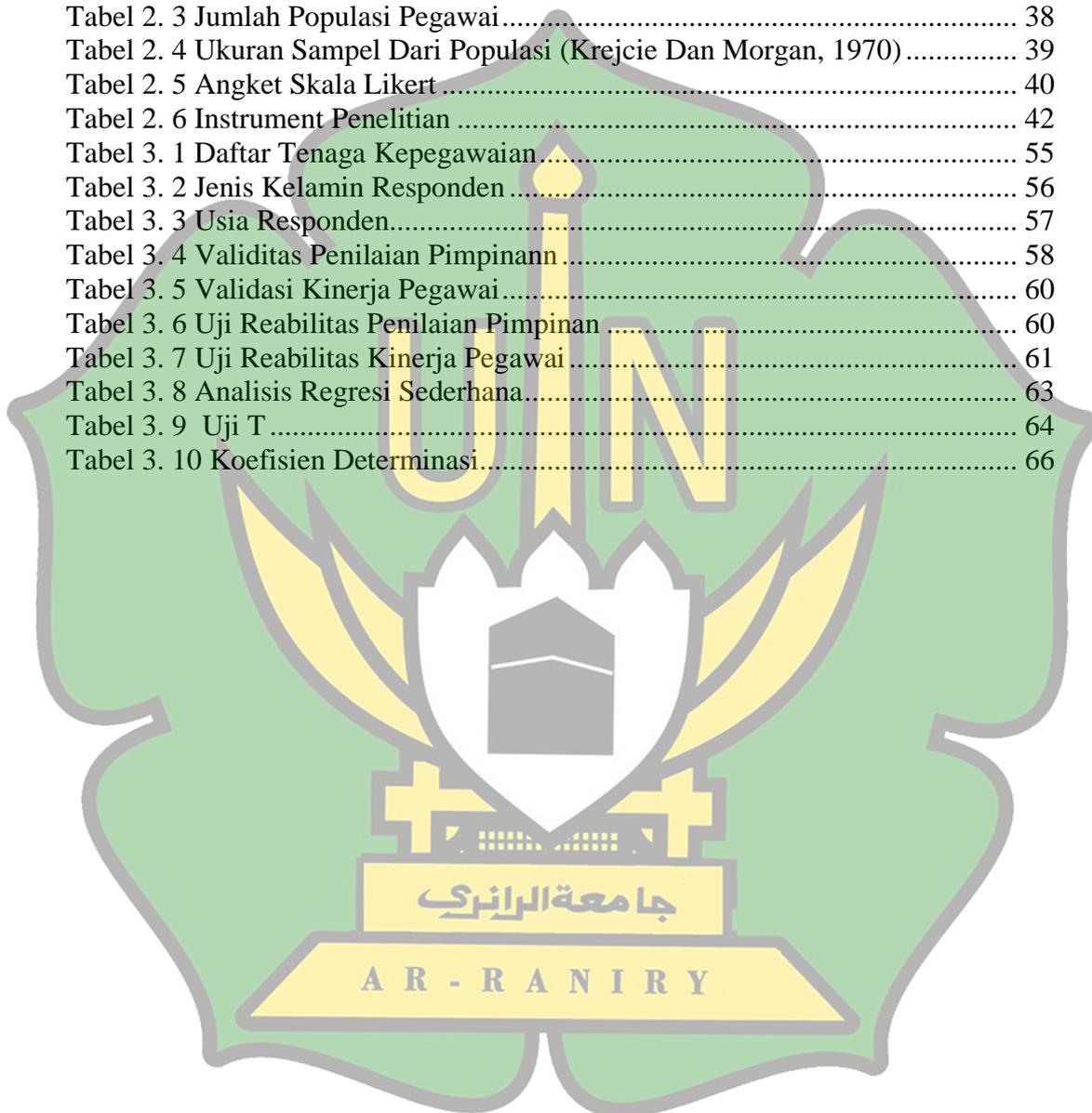
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Hipotesis Penelitian.....	6
E. Kerangka Konseptual .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Definisi Operasional.....	9
H. Kajian Terdahulu Yang Relevan .....	12
I. Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORISTIS.....</b>	<b>18</b>
A. Penilaian Pimpinan.....	18
1. Pengertian Pimpinin.....	18
2. Ciri-ciri pemimpin yang baik .....	20
3. Pengertian Penilaian Pimpinan.....	22
4. Tujuan Penilaian Pimpinan .....	24
B. Kinerja Pegawai .....	25
1. Pengertian kinerja.....	25
2. Indikator kinerja pegawai .....	26
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	28
C. Penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan dan jenis penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Variabel dan Indikator Penelitian .....	34

<u>D.</u> Populasi dan Sampel .....	38
<u>E.</u> Teknik Pengumpulan Data.....	40
<u>F.</u> Instrument Pengumpulan Data .....	41
<u>G.</u> Teknik Analisis data .....	42
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
<u>A.</u> Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
<u>B.</u> Analisis dan Pembahasan .....	56
<u>C.</u> Hasil uji validitas dan reabilitas.....	57
<u>D.</u> Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
<u>E.</u> Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
<u>F.</u> Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
<u>A.</u> Kesimpulan .....	73
<u>B.</u> Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>



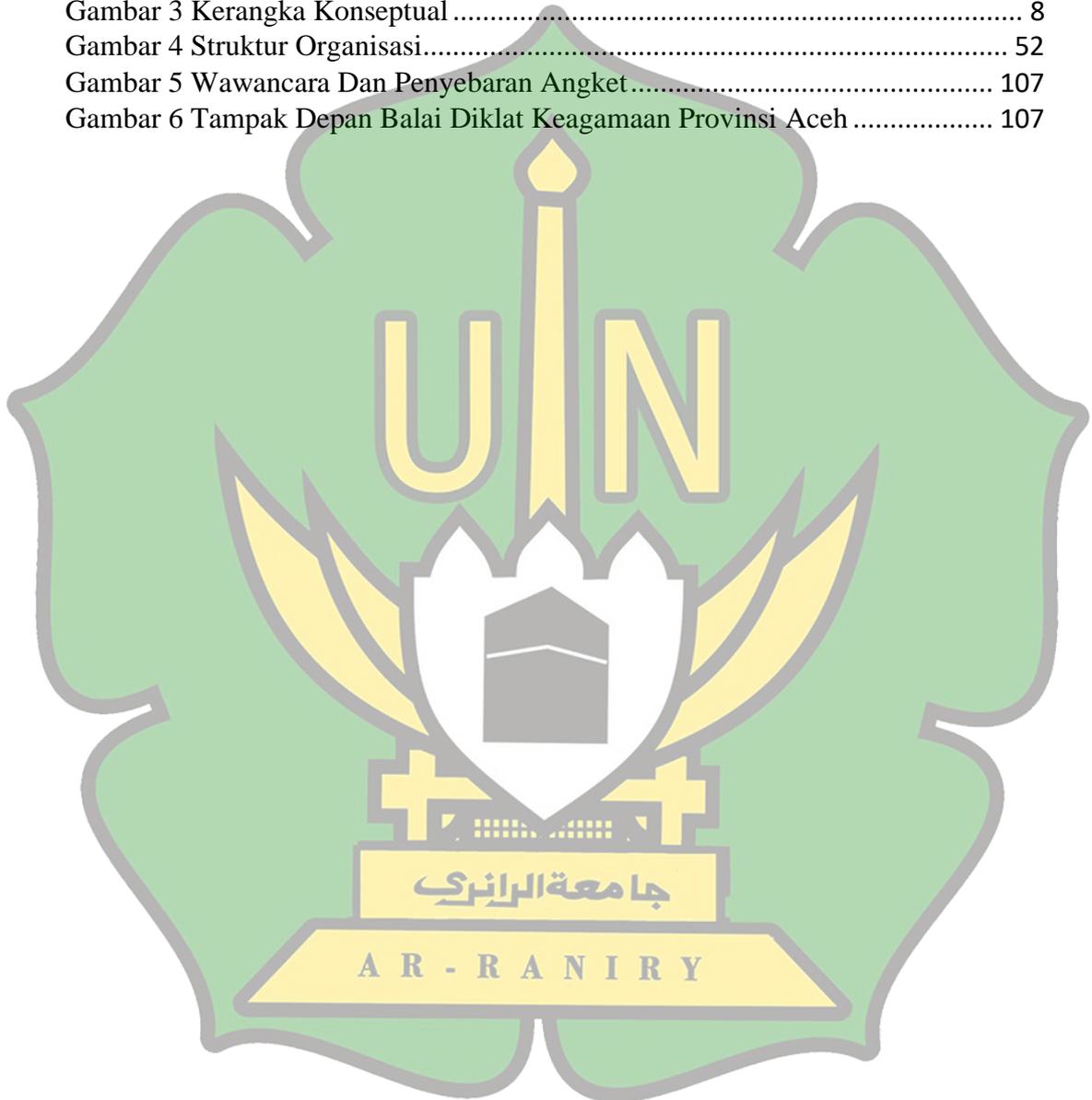
## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Indikator Variabel Penilaian Pimpinan .....	36
Tabel 2. 2 Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 2. 3 Jumlah Populasi Pegawai.....	38
Tabel 2. 4 Ukuran Sampel Dari Populasi (Krejcie Dan Morgan, 1970) .....	39
Tabel 2. 5 Angket Skala Likert .....	40
Tabel 2. 6 Instrument Penelitian .....	42
Tabel 3. 1 Daftar Tenaga Kepegawaian.....	55
Tabel 3. 2 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 3. 3 Usia Responden.....	57
Tabel 3. 4 Validitas Penilaian Pimpinann.....	58
Tabel 3. 5 Validasi Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 3. 6 Uji Reabilitas Penilaian Pimpinan .....	60
Tabel 3. 7 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 3. 8 Analisis Regresi Sederhana.....	63
Tabel 3. 9 Uji T .....	64
Tabel 3. 10 Koefisien Determinasi.....	66



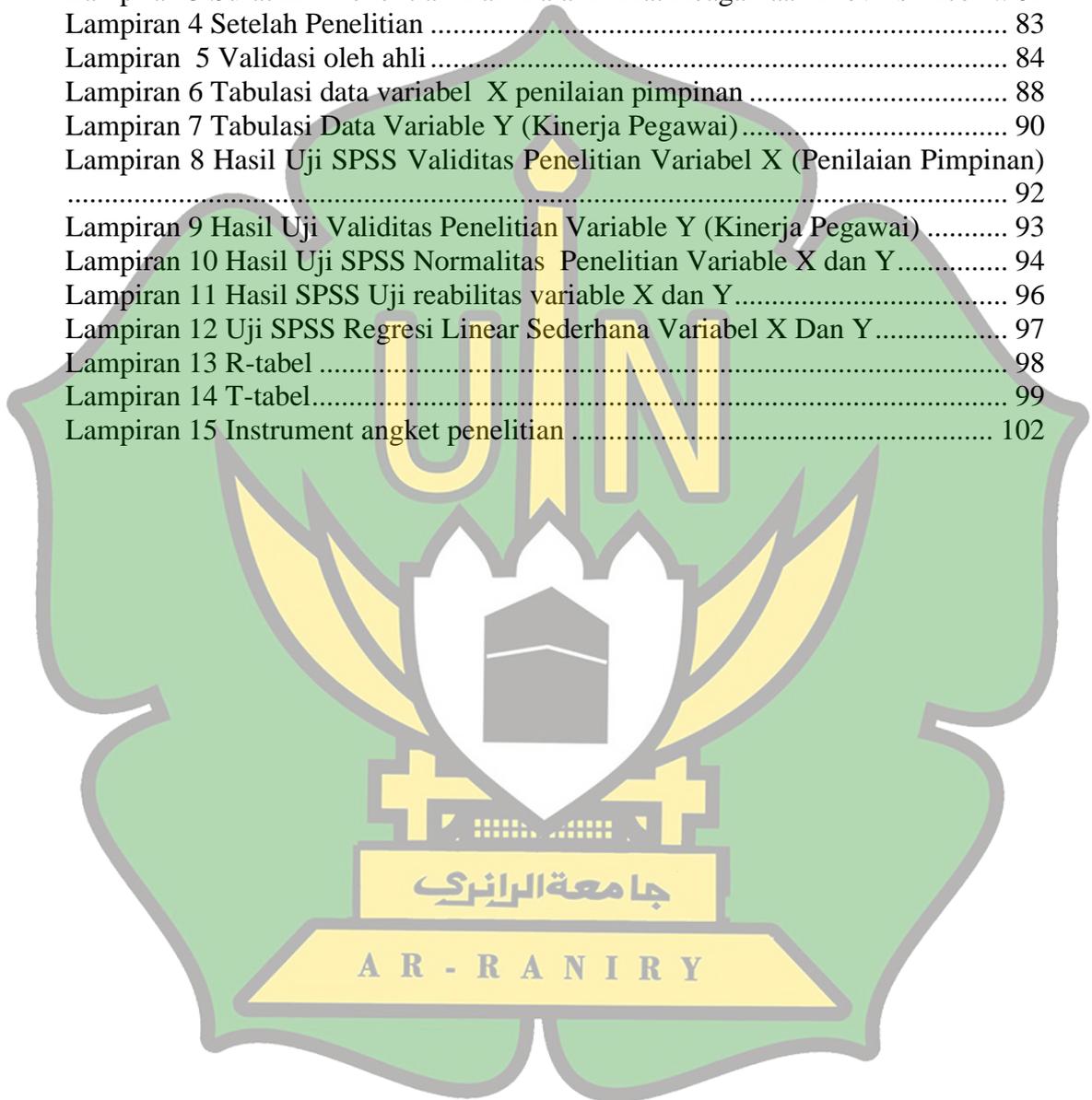
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tema Variabel X (Penilaian Pimpinan ) .....	7
Gambar 2 Tema Variabel Y (Kinerja Pegawai) .....	8
Gambar 3 Kerangka Konseptual .....	8
Gambar 4 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 5 Wawancara Dan Penyebaran Angket.....	107
Gambar 6 Tampak Depan Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh .....	107



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi .....	80
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	81
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian Dari Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh ..	82
Lampiran 4 Setelah Penelitian .....	83
Lampiran 5 Validasi oleh ahli .....	84
Lampiran 6 Tabulasi data variabel X penilaian pimpinan .....	88
Lampiran 7 Tabulasi Data Variable Y (Kinerja Pegawai).....	90
Lampiran 8 Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian Variabel X (Penilaian Pimpinan) .....	92
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Penelitian Variable Y (Kinerja Pegawai) .....	93
Lampiran 10 Hasil Uji SPSS Normalitas Penelitian Variable X dan Y.....	94
Lampiran 11 Hasil SPSS Uji reabilitas variable X dan Y.....	96
Lampiran 12 Uji SPSS Regresi Linear Sederhana Variabel X Dan Y.....	97
Lampiran 13 R-tabel .....	98
Lampiran 14 T-tabel.....	99
Lampiran 15 Instrument angket penelitian .....	102



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia beserta segenap keahlian, kompetensi, bakat dan kemampuan merupakan komponen penting dalam menciptakan organisasi yang kompetitif dan dapat menjawab tantangan globalisasi sekarang ini. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan juga diyakini banyak pihak berkaitan erat dengan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin di suatu organisasi mempunyai posisi yang dominan dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut. Pemimpin yang baik akan dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintahnya, sehingga diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Thoah Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin, yang berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan juga memberikan atau mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggungjawab baik secara moral maupun spritual terhadap kemampuan aktivitas kerja dari organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, pemimpin itu tidak gampang dan tidak setiap orang mampu didalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik mempengaruhi perilaku orang lain baik individu maupun kelompok. Menurut Robins dan Judge kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.<sup>1</sup> Konsep Pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan (*leadership*). Menurut Kartini Kartono pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Sedangkan Pimpinan adalah jabatan atau posisi seseorang di dalam sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sitti Ramlah Sakka, Sylvia Sylvia, Hari, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremerasa Kabupaten Bantaeng*, Jurnal Cash Flow, (Vol: 1(1), 2022). Hlm: 51

<sup>2</sup> Hj. Mu'ah, M.M., M.Pd., Tri Irfa Indrayani, H. Masram, M.M., M.Pd. Muhammad Sulton, (Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2019). Hlm: 15

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap seberapa banyak seseorang dapat memberikan kontribusi terhadap instansi dimana dia bekerja. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai<sup>3</sup>. Setiap organisasi perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum.

Manajemen penilaian adalah kegiatan untuk mengelola seluruh proses penilaian mulai dari tahap perencanaan, pengembangan instrumen,

---

<sup>3</sup> Dudung Hadiwijaya dan Eka Mintarsih, *Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*, Jurnal Manajemen Bisnis, (Vol. 10(2), 2021). Hlm:269

pengumpulan data, pengolahan dan pelaporan hasil penilaian, hingga pemanfaatan hasil penilaian.<sup>4</sup> Menurut Hery Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Maksud utama tujuan penilaian kinerja adalah untuk menyampaikan tujuan personal, memotivasi pekerja dan menetapkan tahapan rencana untuk pengembangan yang efektif. Pendapat ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti bahwa Penilaian Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.<sup>5</sup> Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam mengelola sumber daya manusia di setiap organisasi, termasuk di sektor publik. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Balai Diklat Keagamaan Aceh, penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan menjadi instrumen untuk mengevaluasi pencapaian tugas dan tanggung jawab pegawai. Selain itu, penilaian ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karier pegawai guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi tersebut.

Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih baik, Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh perlu memastikan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dapat berjalan

---

<sup>4</sup> Herman Yosep dan Yustiana Wahyu. *Penilaian Belajar Siswa di Sekolah* (Yogyakarta: PT. Kanisius; 2019) Hlm. 16

<sup>5</sup> Wiwi Winarsih, Dkk, *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Jaya Teknik Karawang*, Management Studies and Entrepreneurship Journal, (Vol 4(5), 2023), Hlm: 5822-5823

dengan objektif, adil, dan transparan. Penilaian yang dilakukan secara profesional oleh pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang positif serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan.

Hasil observasi awal bahwasanya terdapat *feedback* yang maksimal antara pimpinan dengan karyawan yang ada di Balai Diklat Keagamaan provinsi Aceh, sehingga terdapat beberapa indikator yang ada pada permasalahan tersebut. Selain itu komunikasi yang baik juga menjadi permasalahan yang positif pada penelitian ini.

Adapun indikator dari permasalahan ini adalah:

1. Komunikasi dalam penilaian
2. Perbaikan kinerja

Penelitian ini menjadi sangat relevan di tengah upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang saat ini digencarkan oleh pemerintah. Dalam konteks, Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh penting untuk mengeksplorasi sejauh mana penilaian yang dilakukan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelola organisasi tentang bagaimana merancang sistem penilaian yang lebih efektif dan berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh antara

penilaian pimpinan di Balai Diklat Keagamaan Aceh Terhadap kinerja pegawainya. Penelitian ini dengan Judul “**Pengaruh Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah di penelitian ini adalah:

Apakah ada pengaruh antara penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh

### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>6</sup> Hipotesis penelitian ini terdapat pada “ **Pengaruh penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh** “

Adapun rumus Hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai

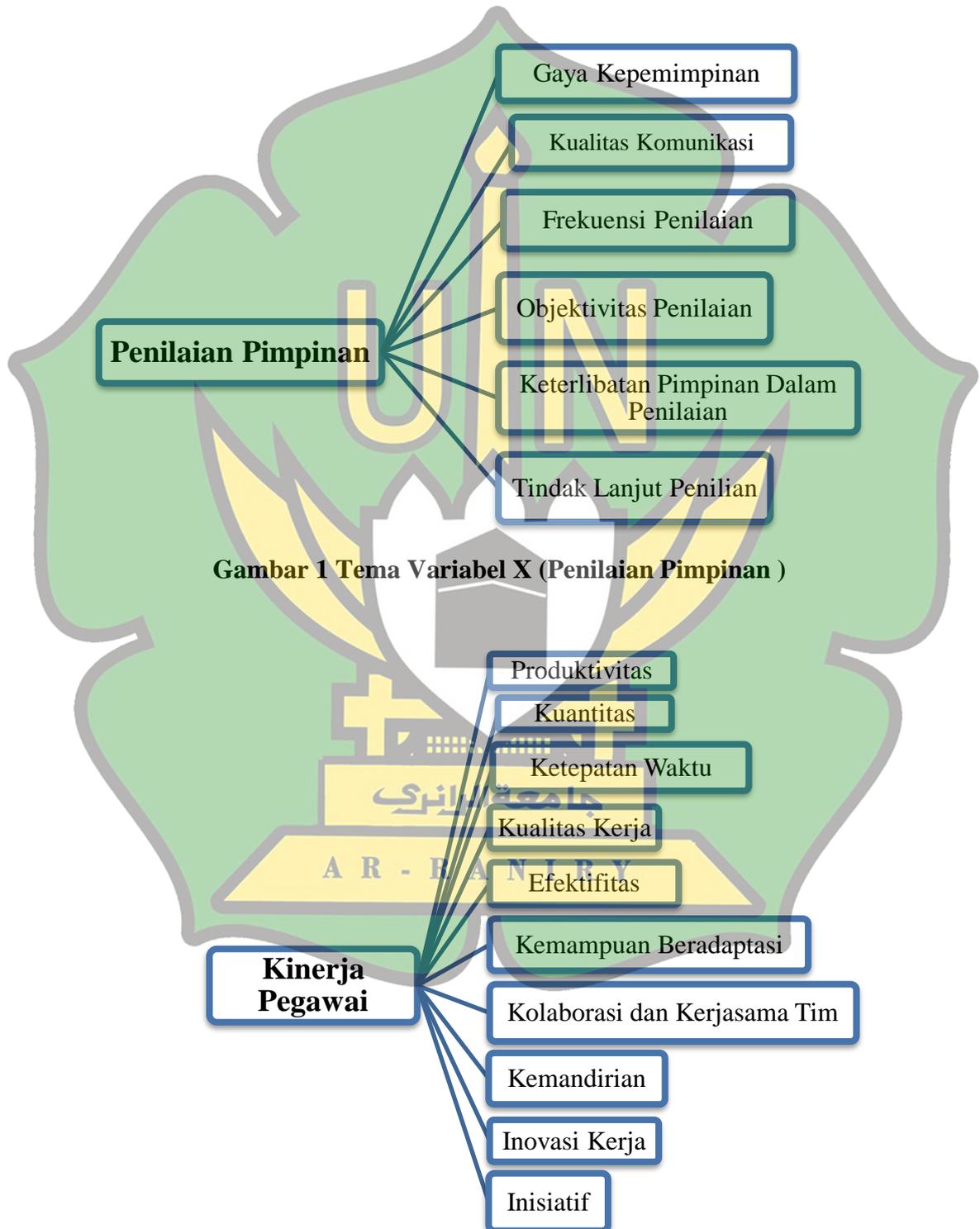
Ha : Terdapat pengaruh antara penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai

---

<sup>6</sup> Suharsimi. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineck Cipta, 2020), h. 64.

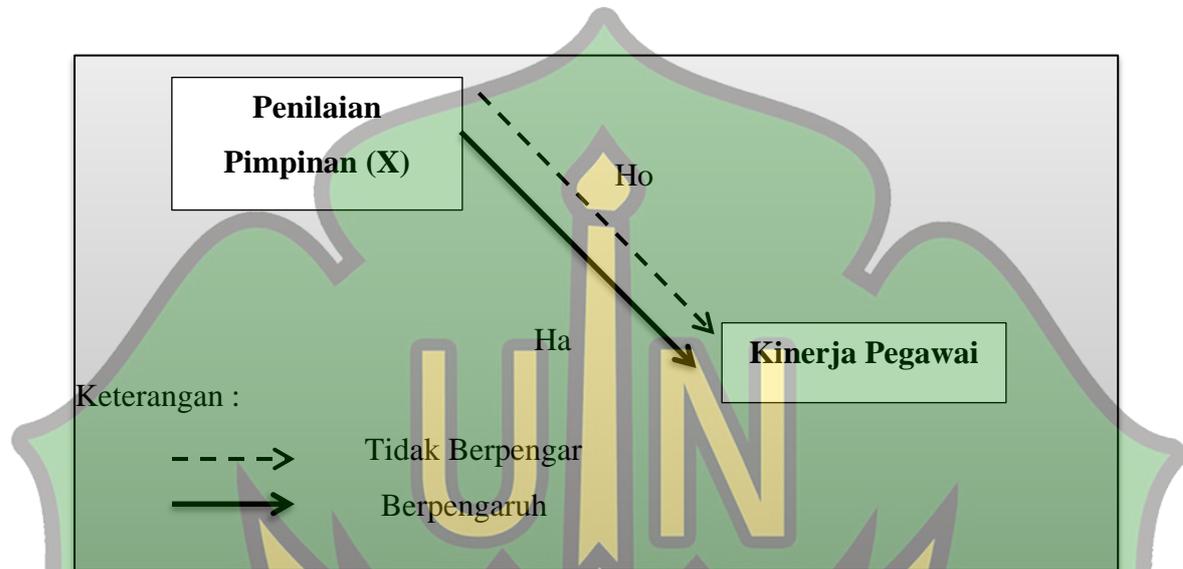
### E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah.



**Gambar 1 Tema Variabel X (Penilaian Pimpinan )**

**Gambar 2 Tema Variabel Y (Kinerja Pegawai)**



**Gambar 3 Kerangka Konseptual**

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen tentang pengaruh penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat secara praktis :

- a. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang ilmu manajemen, khususnya tentang pengaruh antara penilaiin pimpinan terhadap kinerja pegawai

b. Sebagai masukan bagi pihak lembaga untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh antara penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi awal dalam penelitian lain khususnya bidang ilmu pendidikan

### **G. Definisi Operasional**

Untuk menghindari penafsiran kesalahan pembaca dalam memahami judul skripsi ini, penulis menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul. Dengan penjelasan ini diharapkan adanya kesamaan makna dan pemahaman antara penulis dan pembaca dalam memahami topik-topik selanjutnya. Istilah-istilah yang akan dijelaskan adalah sebagai berikut :

#### **1. Penilaian**

Menurut Kasmir, penilaian merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir Karyawan.<sup>7</sup>

Penilaian adalah proses sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian suatu tujuan atau kinerja berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

#### **2. Pimpinan**

Pimpinan adalah individu atau sekelompok individu yang memegang posisi kekuasaan dan tanggung jawab dalam suatu organisasi, dan memiliki

---

<sup>7</sup> Ermy Wijaya Dan Ermy Wijaya, *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang*, Creative Research Management Journal, (Volume 3 Nomor 1, 2020). Hlm: 64

kewenangan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola anggota tim atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan bertugas untuk membuat keputusan strategis, mengatur sumber daya, memberikan arahan, serta membimbing dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penilaian pimpinan mencakup bagaimana penilaian seorang pimpinan terhadap bawahan nya, dan memberikan motivasi kerja.<sup>8</sup>

Pimpinan adalah individu yang memiliki otoritas, tanggung jawab, dan kewenangan untuk mengarahkan, mengatur, serta mempengaruhi orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dari paparan tersebut kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>9</sup>

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil atau prestasi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu

### 4. Pegawai

---

<sup>8</sup> Al Firah, Suhana Firza Abdu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jne Cabang Medan*, Jurnal Bisnis Corporate (Vol. 4 No. 2 Desember 2019), hlm 36

<sup>9</sup> Kartika Rara Puspita Dan Nur Widiastuti, *Analisis Kinerja Pegawai Di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul*, Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia (Vol.2, No.2, 2024). Hlm :343

Pegawai adalah unsur pelaksanaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk lebih jelasnya penulis mengutip beberapa pengertian pegawai atau tenaga kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Selanjutnya menurut Harsono mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang diberi tugas berdasarkan kejurusan, keahlian, keterampilan (skill) dan tanggung jawab, serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan<sup>10</sup>. Pegawai adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau instansi, dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah atas pekerjaannya. Pengaruh "Penilaian Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai" mengacu pada analisis hubungan antara bagaimana pimpinan memberikan evaluasi terhadap pegawai (dalam bentuk penilaian kinerja) dan dampaknya terhadap performa kerja pegawai di lingkungan organisasi. Penilaian oleh pimpinan mencakup proses sistematis yang bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan, produktivitas, dan potensi pegawai berdasarkan standar tertentu<sup>11</sup>. Sementara itu, kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana proses penilaian tersebut

---

<sup>10</sup> Binur Pretty Napitupulu Dan Ivan Benedict, *Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan*, Jurnal Akomodasi Agung , (Vol-4 (1), April 2019), Hlm: 28

<sup>11</sup> Armstrong, M. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, (2016), hlm.12

memengaruhi aspek-aspek seperti produktivitas, motivasi, dan kualitas hasil kerja pegawai

#### **H. Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Dalam penelitian ini penulis memaparkan kajian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti terkait “Pengaruh Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh”

Berdasarkan penelitian (Sitti Ramlah Sakka, Sylvia Sylvia, Hari, 2022) dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremerasa Kabupaten Bantaeng*”. Hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremerasa Kabupaten Bantaeng. 61 Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan penelitian (Dudung Hadiwijaya dan Eka Mintarsih, 2021) dengan judul “*Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang*”. Hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan berdasarkan penelitian ini, variabel penilaian kinerja lebih

dominan dibanding variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan penelitian (Ifitikhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, Ayu Lucy Larassaty, 2023) dengan judul “***Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan***”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh perusahaan, sehingga karyawan menjadi giat untuk bekerja lebih baik lagi. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir yang dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar  $18.299 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.000, selanjutnya Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar  $4.344 > 1.96$  dengan nilai P Value 0.000, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan T-statistik sebesar  $2.910 > 1.96$  dengan nilai P Value sebesar 0.004.

Berdasarkan penelitian (Tri Wulandari, Wiedy Murtini, Hery Sawiji, 2020) dengan judul “***Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (Bkppd) Kota Surakarta***”. Hasil

menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta cukup baik. Hal ini terlihat pegawai memiliki komitmen cukup tinggi baik terhadap pekerjaannya maupun organisasi serta mematuhi aturan yang berlaku dan tidak melakukan hal menyimpang yang dapat merugikan organisasi. Namun masih kekurangan terdapat yang perlu diperbaiki, hal ini dilihat dari masih terdapat pegawai yang bersikap kurang dalam ramah memberikan pelayanan dan koordinasi masih kurang maksimal. Pegawai kurang menciptakan inovasi-inovasi baru yang dapat menjadikan mereka lebih baik dan menyenangkan dalam bekerja. Kerjasama antar bidang-bidang maupun pegawai kurang respon dan masalah absensi yang kurang jujur. Selain itu, pengawasan yang dilakukan atasan tidak rutin dilakukan serta evaluasi yang melibatkan semua pegawai jarang dilakukan hanya pegawai pegawai tertentu saja.

Berdasarkan penelitian (Kartika Rara Puspita dan Nur Widiastuti, 2024) dengan judul "*Analisis Kinerja Pegawai Di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Bantul dilihat dari hasil wawancara dengan Informan dilihat dari sembilan dimensi yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama menunjukkan hasil yang baik, karena sudah memiliki kesembilan unsur dari dimensi penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 08 Tahun 2021, meskipun masih ada satu atau dua pegawai yang harus didampingi dalam melaksanakan

tugas agar kinerjanya tidak mengalami fluktuasi dan berdampak pada kinerja organisasi serta sistemik pada bidang yang lain.

Berdasarkan penelitian (Thomas More Garu, Sumardi , Dedy Herianto, dan Ahmad Firman, 2022) dengan judul “*Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Golo Ncuang Kecamatan Cibai Kabupaten Manggarai*”. Hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai berdasarkan aspek Kuantitas kerja, aparat sudah cukup bagus dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat Desa Golo Ncuang. Aspek kualitas kerja, Aspek Kemandirian, Aspek Inisiatif , Aspek Adaptasi, Aspek Kerjasama,
2. Faktor penghambat kinerja pegawai Desa Golo Ncuang adalah Fasilitas kantor yang tidak memadai,tingkat pendidikan yang masih kurang, dan belum melakukan kerja sama baik dengan rekan kerja maupun dengan masyarakat.

Berdasarkan paparan dari enam hasil penelitian kajian terdahulu yang relevan, maka penulis menyatakan bahwa tidak ada penelitian yang sama persis seperti penelitian yang akan di teliti sekarang. Meskipun ada banyak penelitian yang menghubungkan antara pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai, tetap membutuhkan studi empiris dalam menghasilkan penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh.

Penelitian Anda secara khusus meneliti pengaruh penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai,. Beberapa penelitian lebih luas dalam cakupan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian Anda lebih spesifik dalam melihat bagaimana penilaian pimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis menganggap bahwa penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh” perlu untuk dilanjutkan.

### **I. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah penulisan dan mudah dipahami dengan jelas oleh pembaca. Pada sistematika penulisan yang akan peneliti tulis terdiri dalam 5 bab, dalam masing-masing bab terdiri dari sub-bab yang saling berkaitan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang dimana menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu yang relevan, dan yang terakhir sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori, bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu pengaruh penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh.

BAB III Metode Penelitian, pada bab ini menjelaskan secara rinci tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, uji instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini menyajikan hasil temuan lapangan serta menjelaskan pembahasan hasil temuan penelitian.

BAB V Penutup, bab ini menjadi bagian terakhir dari semua rangkaian pembahasan. Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya, serta untuk mempermudah pembaca memahami inti sari dari penelitian ini.

