

## **PENGARUH MOTIVASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN POSO**

**Iswan M. Masirete<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

*Email : iswan@unsimar.ac.id*

### **ABSTRAK**

Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso. Sampel berjumlah 38 orang. Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data diolah dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig F  $0,00 < \alpha 0,05$  artinya variable motivasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso.

Secara parsial variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab sig t  $0,00 < \alpha 0,05$ . Sedangkan untuk variable evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab sig t  $0,00 < \alpha 0,05$ . Nilai determinan atau Rsquare = 71,8%. Angka ini bermakna bahwa kontribusi variabel motivasi dan evaluasi kerja terhadap variasi perubahan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso sebesar 71,8%

*Kata Kunci : Motivasi, Evaluasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi atau instansi harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai organisasi atau instansi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan

akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai.

Apabila bawahan atau pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dilandasi oleh loyalitas, dengan demikian dapat dikatakan bawahan tersebut memiliki motivasi atau memiliki perilaku yang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Sebaliknya jika bawahan menunjukkan semangat kerja yang rendah, kurang bergairah, bahkan absensi terlalu tinggi, maka dapat dikatakan bawahan yang dimiliki organisasi kurang memiliki motivasi kerja. Dan jika dibiarkan terus menerus keadaan ini akan merugikan organisasi. Pimpinan Biasanya yang sering dikeluhkan oleh pegawai adalah kurang terpenuhinya kebutuhan dasar (*basic needs*). yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu motivasi atau dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk termotivasi melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan.

Untuk menumbuhkan motivasi bawahan atau pegawai pimpinan organisasi harus memahami kondisi pegawai khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan atau *reward*. Mengingat keberhasilan organisasi adalah tercermin pada akumulasi kinerja bawahan, sehingga itu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan sangat penting. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pegawai.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, peningkatan produktivitas, program kepegawaian dan menghindari perlakuan diskriminasi.

harus mencari tahu mengapa bawahan bersikap yang demikian, dan segera mencari jalan keluar yang baik, sehingga bawahan dapat menunjukkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kantor kementerian agama Kabupaten Poso sebagai organisasi publik mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan tugasnya. Hubungan antara motivasi kerja dan evaluasi kinerja mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi adalah dorongan bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya yang didukung oleh pemberian kompensasi, sedangkan evaluasi kinerja merupakan penilaian pekerjaan sehingga dari hasil penilaian tersebut ada peningkatan pemberian kompensasi sehingga dengan demikian akan meningkatkan motivasi pegawai.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso yang beralamat di Jalan. Pulau Kalimantan No. 28 mempunyai pegawai organik (PNS) sebanyak 38 orang, sepanjang pengamatan penulis, di Instansi Kementerian Agama Kabupaten Poso masih ditemukan para pegawai kurang mempunyai motivasi kerja. Kendala utamanya yaitu berasal dari pegawai itu sendiri, indikator kurangnya motivasi pegawai dapat dilihat dari kurangnya disiplin waktu kerja, masi tidak tepat waktu dalam hal kehadiran. Hal ini dibuktikan dengan masi rendahnya produktivitas pegawai ditambah lagi dengan adanya hambatan seperti sulitnya mengukur kinerja pegawai dilingkup kementerian agama karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang heterogen yang dibawah kedalam organisasi/instansi, padahal kebutuhan akan pegawai yang terampil di berbagai bidang itu sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Dengan demikian cukup besar tugas dan tanggungjawab setiap pegawai pada kementerian agama Kabupaten Poso, dimana sangat dituntut kinerja pegawai tersebut dalam memfasilitasi keberhasilan pelayanan publik. Guna mendorong tercapainya kinerja pegawai telah banyak upaya-upaya dilakukan (hasil pengamat penulis) adalah penciptaan suasana kerja yang baik, peningkatan kesejahteraan, pemberian kesempatan studi lanjut dan sebagainya, sehingga pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Bertolak dari pemikiran-pemikiran di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Poso”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

*Performance* diterjemaahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli: August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009): Kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dessler dalam Edi Sutrisno (2011): Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa :” kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Dan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu : *kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif*.

Marwansyah (2012): Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2009), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan),
2. *Promptness* (kecepatan),
3. *Initiative* (prakarsa),
4. *Capability* (kemampuan),
5. *Communication* (komunikasi).

## 2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) , faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

*Human Performance* = *Ability vs Motivation*

*Motivation* = *Attitude x Situation*

*Ability* = *Knowledge x skill*

Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

## a. Jenis – Jenis Kinerja

Moehariono (2010), menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.
- 2) Kinerja administratif (*administratif performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.
- 3) Kinerja strategik (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya. Dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaing lainnya.

## b. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dari beberapa teori yang dijabarkan diatas mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2009) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut:

### a) *Quality of work* (kualitas pekerjaan)

Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.

- b) *Promptness* (kecepatan)  
Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.
- c) *Initiative* (prakarsa)  
Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
- d) *Capability* (kemampuan)  
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
- e) *Communication* (komunikasi)  
Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.

### 2.3. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*" yang artinya alasan, daya batin, dorongan, ( dalam Echols John M. Dan Shadily, 2005). Kemudian istilah tersebut diadabtasi ke dalam bahasa menjadi kata motivasi yang artinya daya batin yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu usaha atau kegiatan tertentu. Menurut Pearce dan Robinson dalam Silalahi (2011) *motivating* adalah sebagai berikut: *Motivating in an organizational context, is the process by which a manager induces others to work to achieve organizational objectives as a means of satisfying their own personal desires.*

Dari teori motivasi kerja Victor Vroom tadi bahwa seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain : 1) upah atau gaji yang sesuai, 2) keamanan kerja yang terjamin, 3) perlekuan yang adil, 4) pimpinan yang cakap, jujur, dan berwiabawa. 5) Suasana kerja, dan 6) jabatan yang menarik (dalam Wursanto, 1990).

### 2.4. Pengertian Evaluasi

Sebagai rangkaian dari fungsi pengawasan dalam manajemen adalah penilaian (*evaluating*). Proses pelaksanaan evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dengan evaluasi itulah dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelum.

## METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan sifat masalahnya maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, Yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sitem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang diteliti ( Nazir, 2005).

### Teknik Analisis Data

Data akan di analisis dengan metode Regresi Linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai.

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Evaluasi Kerja

b<sub>1</sub>...b<sub>2</sub> = Koefisien

**PEMBAHASAN**

**4.1. Pengaruh Motivasi dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized		Standardize coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	18.296	2.949		6.205	.000
Motivasi	.340	.077	.462	4.407	.000
Evaluasi Kerja	.268	.055	.511	4.875	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai					

Sumber : data diolah, 2015

Hasil pengolahan regesi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.296 + 0.340X_1 + 0.268X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh Nilai Constant=18.296. Koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) = 0.340. Koefisien regresi evaluasi kerja (X<sub>2</sub>) 0.268. Selanjutnya persamaan tersbut dapat dimaknai sebagai berikut:

- a) Apabila semua variabel bebas (motivasi dan evaluasi kerja) sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 18,296.
- b) Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.340 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.340.%
- c) Koefisien regresi variabel evaluasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.268 artinya jika evaluasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.248%.

**4.2. Uji Koefisien Determinasi**

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Motivasi dan Evaluasi Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R Square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.  
Hasil Uji *Determinasi*

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.702	1.00336.	.718	44.517	2	35	.000

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.702	1.00336.	.718	44.517	2	35	.000

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Evaluasi Kerja secara serempak terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 71,8%. Dengan kata lain, kemampuan pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Evaluasi Kerja dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**4.3. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen maka Uji F, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji F Statistik  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.633	2	44.816	44.517	.000 <sup>a</sup>
Residual	35.236	35	1.007		
Total	124.868	37			

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 44.517 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen yaitu Motivasi dan Evaluasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

**4.4. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian regresi secara parsial (Uji t) berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4  
Uji t statistik

Model	Unstandardized		Standardize coefficients beta	t	Sig
	B	Std. Error			
Constanta	18.296	2.949		6.205	.000
Motivasi	.340	.077	.462	4.407	.000
Evaluasi Kerja	.268	.055	.511	4.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data diolah, 2015

**4.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai t sebesar 4.407 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

**4.6. Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai t sebesar 4.875 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka dapat disimpulkan antara variabel independen Evaluasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F, Nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). model regresi ini dapat dikatakan bahwa motivasi, evaluasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso.
2. Berdasarkan hasil uji t, motivasi dan evaluasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso, keadaan ini ditunjukkan dengan nilai sig t  $0,00 < \alpha$  0,05.
3. Nilai koefisien determinasi atau Rsquare= 718%. Angka ini bermakna bahwa kontribusi variabel motivasi dan evaluasi kerja terhadap variasi perubahan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso sebesar 71.8%.

**B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran antara lain:

1. Diharapkan para pemimpin di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Poso lebih memperhatikan lagi faktor motivasi dan evaluasi kerja pegawai agar kinerja lebih meningkat.

2. Diharapkan para pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso terus meningkatkan motivasi dan evaluasi kerja, sehingga pencapaian kinerja organisasi dapat tercapai.
3. Para pemimpin di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Poso perlu memperhatikan faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media. Group.
- Hughes, Ginnet, Curphy. 2006. *Leadership Enhacing The Lessons of Experience*. Fith Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Marwansyah .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resources Management, Edisi Sepuluh*. Penerbit Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Salemba Empat Jakarta.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, M Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cet.18. Bandung : Rosda Karya.
- Rivai, Viethzal, Sagala, Jauvani, E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.
- Silalahi, Uber.(2001).Azaz-Azaz Manajemen,Reflika Aditama, Bandung.
- Thoha, miftah. 2007. *Perilaku organisasi konsep Dasar dan Aplikasinya*. Ed. 1 Jakarta. PT. RajaGrafindo persada.
- Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius.