

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Para mahasiswa mempunyai peran yang penting pada setiap kegiatan di organisasi, karena mahasiswa pada organisasi berfungsi untuk menjalankan dan mempunyai potensi agar terlaksananya aktivitas organisasi, dalam diri mahasiswa terdapat potensi yang harus dimanfaatkan sebaiknya untuk bisa mendapatkan hasil yang diinginkan, serta peran sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kemajuan dan keberhasilan dari organisasi tersebut.<sup>1</sup> Para mahasiswa yang mengikuti organisasi akan dipilih melalui seleksi dengan bermacam syarat dan cara yang sudah ditentukan agar mahasiswa yang terpilih adalah menjadi berpotensi. Mahasiswa yang menjadi penopang untuk mengembangkan, mencapai dan menjalankan *job performance* secara maksimal untuk organisasi ini.

*Job performance* yaitu dimensi untuk menunjukkan seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas, sisi inisiatif dari mereka dan seperti apa usahanya agar masalah terselesaikan. *Job performance* juga dilihat dari bagaimana mereka dalam mengerjakan tugas sampai selesai, dalam membagikan waktu, kemampuan dan tenaga agar terselesaikannya masalah. Dan bisa dilihat dari 3, pertama, *task performance* yaitu dilihat dari baiknya

---

<sup>1</sup> Putri Octavianasari, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan," *Universitas Muhamadiyah Surakarta*, 2017, 2.

anggota bagaimana caranya untuk menjalankan kewajiban dan menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya, *adaptive performance* ialah dilihat sebaik apa anggota bisa beradaptasi di organisasinya. Dan terakhir, *contextual performance* ialah dilihat dari sisi baiknya para anggota untuk membantu tugas lain yang diluar tugasnya.<sup>2</sup>

Diingatkan kepada manusia dalam agama Islam untuk melakukan pekerjaan, koordinasikan dengan baik, kompak, disiplin dan tidak goyah dengan halangan yang akan dihadapi dalam organisasi, seperti bangunan kokoh dan rapi.<sup>3</sup> Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. as Shaff/61: 4 ini.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu hubungan yang tersusun kokoh.*”

Menurut tafsir Jalalain, dari kata (sesungguhnya Allah menyukai) artinya selalu menolong dan memuliakan (orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur) lafal *shaffan* merupakan kata keterangan keadaan berbaris rapi (seakan mereka seperti bangunan yang kokoh) yaitu sebagian dari mereka menempel rapat dengan sebagian yang lain.<sup>4</sup> Dari ayat

---

<sup>2</sup> Talissa Carmelia, Sri Tiatri, and Erik Wijaya, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan,” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, no. 2 (2017): 185.

<sup>3</sup> Hendra Safri, “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 154.

<sup>4</sup> Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi, “Tafsir Jalalayn,” *Surabaya* Jilid 3 (2015): 659.

itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya kerjasama dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang diemban. Itulah penting dengan adanya *job performance*.

*Job Performance* menurut Bernardin dan Russel dalam penelitian Putri, dkk, menjadi bahan evaluasi hasil yang didapat dari fungsi kegiatan atau pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Pengertian tersebut menunjukkan seorang individu mampu untuk bisa melaksanakan sesuai ketentuan yang sudah ada pada pekerjaan itu.<sup>5</sup> Pentingnya *job performance* yaitu sebagai salah satu faktor untuk kemajuan di organisasi. Untuk para anggota di organisasi tersebut sangat penting dikarenakan jika mengalami penurunan dalam *job performance* baik dalam individu ataupun kelompok akan memberikan dampak yang sangat terlihat, yaitu terdampaknya pada pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. *Job performance* teroptimal adalah yang baik, yang sesuai dengan standar organisasi, *job performance* yang baik setiap anggota agar bisa mengerjakan tugas sampai selesai dan bertanggung jawab dengan yang sudah diberikan dan para anggota yang mempunyai *job performance* yang baik bisa berkontribusi besar untuk menjalankan aktivitas disuatu perusahaan serta dapat tercapai tujuan organisasai yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

Menurut Fattah dalam penelitian Rahayu, *job performance* bisa ditingkatkan secara individual dengan beberapa komponen, salah satunya

---

<sup>5</sup> Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kerja* (Jakarta: Kencana prenamedia group, 2013), 213.

<sup>6</sup> Octavianasari, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan," 3.

motivasi. Andaikan komponen motivasi itu ada dalam diri anggota maka hasil *job performance* yang baik. Begitu sebaliknya, jika salah satu komponen tersebut maka *job performance* akan tidak baik. *Job performance* pada anggota harus tersusun secara bersambung atau terurut, sebab peningkatan *job performance* bukan suatu peristiwa yang seketika terjadi, tetapi ada tindakan dan juga rencana yang tersusun baik dalam waktu tertentu.<sup>7</sup> *Job performance* sangat penting bagi organisasi yang mengarahkan anggotanya kepada kesuksesan organisasi. Juga *job performance* penting untuk individu, karena jika tercapainya tugas bisa menjadi sumber kepuasan. *Job performance* adalah hasil individu atau kelompok untuk bekerja pada organisasi dalam kurun waktu yang sudah ditentukan dan seberapa baik individu atau kelompok untuk tercapainya kualifikasi kerja yang sesuai tujuan organisasi.<sup>8</sup>

*Job performance* pada salah satu ormawa di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, khususnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Ushuluddin dan Humaniora sangat baik. Pada umumnya, penelitian terdahulu memakai subjek yang berasal dari bidang-bidang di perusahaan, tetapi pada penelitian kali ini mengambil subjek dari salah satu organisasi tersebut. berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada satu anggota DEMA Fakultas

---

<sup>7</sup> Cut Queentri Rahayu, "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara," 2017, 3.

<sup>8</sup> Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh, "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan," *International Journal of Applied Engineering Research* 12, no. 24 (2017): 15544.

untuk bahan studi pendahuluan. Pada saat dilakukan studi pendahuluan pada tanggal 24 Juni 2021, yang mana kepengurusan DEMA periode 2021/2022 baru berjalan satu setengah bulan dan sudah melaksanakan dua program kerja yaitu orientasi dan khataman Alquran. Program tersebut dapat dilaksanakan dikarenakan adanya kerja sama tim yang maksimal, pada saat program berjalan bisa meminimalisir permasalahan yang dihadapi, dan mendapatkan respon yang positif, mendapatkan izin dari jurusan. *Job performancenya* berjalan dengan baik, bisa mencapai keinginan yang diinginkan, karena masih awal-awal dalam melaksanakan program kerja, masih mempunyai motivasi yang tinggi agar acara yang dilaksanakan berjalan dengan lancar. *Job performance* yang dinilai selama ini berjalan dengan baik, dan para anggota yang lain sangat membantu untuk meringankan beban tersebut. Hal ini dikarenakan mereka dalam menjaga performa tim yang selalu aktif dalam setiap rapat persiapan, hadir dan mengikuti acara hingga selesai.<sup>9</sup> Dari hasil wawancara inilah yang menjadi pembeda antara DEMA Fakultas Ushuluddin dan Humaniora dengan DEMA di fakultas lainnya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu anggota dari DEMA di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, yang mana *job performancenya* rendah, seperti kurangnya kerjasama tim yang mana seharusnya seluruh pengurus untuk hadir semua di program atau acara yang diselenggarakan, tetapi tidak semua yang berhadir, selalu menunda waktu untuk menjalankan rapat.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Wawancara melalui *whatsapp* dengan anggota DEMA Ushuluddin dan Humaniora periode 2021/2022 pada 24 Juni 2021.

<sup>10</sup> Wawancara melalui *whatsapp* dengan anggota DEMA Tarbiyah dan Keguruan periode 2021/2022 pada 26 Juni 2021.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan yaitu, motivasi kerja yang baik memberikan pengaruh pada *job performance* yang baik.

Pada organisasi harus bisa menciptakan suatu kondisi yang dimana anggotanya mampu meningkatkan *job performancenya* agar tujuannya tercapai. Kondisi yang dimaksud ialah motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi merupakan yang penting untuk mendapat perhatian oleh manajemen organisasi karena merupakan faktor yang mendorong individu dalam bertingkah laku tertentu dalam organisasi dan juga termasuk *job performance* yang ditunjukkan.<sup>11</sup> Dalam penelitian Rahayu, menurut Heller, motivasi mempunyai arti berkeinginan untuk bertindak. Setiap orang bisa mendapatkan atau memperoleh motivasi dari berbagai hal yang tidak sama. Di dalam pekerjaan, kita perlu memberikan pengaruh kepada bawahan agar menyamakan motivasinya sesuai kebutuhan di organisasi.<sup>12</sup> Motivasi yaitu keinginan untuk melakukan kegiatan agar terpenuhinya kebutuhan dan tujuan tertentu. Menurut McClelland dalam Merriana pada penelitian Prananda dan Silvianita, seorang yang mempunyai motivasi yang kuat pasti berkeinginan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk mempunyai prestasi jika mau melakukan hal atau karya prestasi yang lebih baik dari orang lain.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Rahayu, "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara," 4.

<sup>12</sup> Rahayu, 10.

<sup>13</sup> Reyza Agung Prananda and Anita Silvianita, "Pengaruh Motivasi Dalam Berorganisasi Terhadap Prestasi Belajar Pengurus Hima Adbis Universitas Telkom Periode 2013-2015," *EProceedings of Management* 3, no. 2 (2016): 2.

Luthan dalam jurnal Tati menjelaskan motivasi itu proses yang menyemangati, membangkitkan, menopang, dan mengarahkan perilaku dan *job performance*. Yang berarti proses merangsang seseorang untuk bertindak dan melaksanakan tugas sesuai keinginan.<sup>14</sup> Motivasi kerja merupakan penggerak yang membuat seseorang ingin bekerja dan bisa bekerja sama, efektif dan bermutu dalam segala hal agar tercapainya kepuasan dalam bekerja. Adanya motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, motivasi merupakan hal yang menyebabkan, tersalurnya, dan juga mendukung perilaku manusia untuk bisa bekerja dengan giat agar tercapai hasil yang maksimal. Jika anggota organisasi mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka bisa membuat dirinya terdorong agar bekerja lebih rajin dan selalu memberikan inspirasi serta selalu semangat dalam mengerjakan kegiatannya.<sup>15</sup>

Anggota organisasi yang baik pasti akan memperoleh motivasi dan selalu berkontribusi untuk keberhasilan organisasinya. motivasi yang diberikan anggotanya semakin tinggi untuk meningkatnya pencapaian organisasi, maka *job performancenya* semakin meningkat juga di organisasi tersebut.<sup>16</sup> Proses untuk melaksanakan motivasi kerja di bagian atau divisi yang berbeda, pasti motivasi yang dihasilkan juga berbeda, begitu juga untuk anggota yang level jabatannya berbeda. Hal ini menjadi tujuan untuk

---

<sup>14</sup> Tati Nurhayati, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja," *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi* 1, no. 2 (2016): 87.

<sup>15</sup> Roni Faslah and Meghar Tremtari Savitri, "pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, Tbk.," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (2013): 41.

<sup>16</sup> Faslah and Savitri, 42.

mengembangkan sumber daya dan membuat anggotanya untuk lebih giat bekerja. Untuk proses pengembangan pada sumber daya manusia langsung berkaitan pada *job performance* di organisasinya yang tercipta sumber daya manusia ahli dan berkualitas.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang di atas, peneliti tergiring agar melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan apa yang sudah dipaparkan dilatar belakang, mendapatkan rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH) Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana tingkat *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin?



### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
3. Mengetahui tingkat *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Alasan melaksanakan penelitian ini semoga bisa memperoleh manfaat yaitu:

#### 1. Teoritis

Bisa diperlukan untuk menambah wawasan di dalam keilmuan psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan *job performance*. Dan juga bisa menjadi referensi untuk penelitian berikutnya terkait variabel terikat.

#### 2. Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menyampaikan informasi terkait organisasi untuk bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan ketika rendahnya *job performance* dalam organisasi.

## E. Definisi Istilah

Untuk lebih menjelaskan yang ada pada penelitian ini, termuat definisi operasional berkaitan dengan variabel agar dipakai pada penelitian ini, ialah:

### 1. Motivasi Kerja

Abraham Maslow mengemukakan dalam *Motivational and Personal* bahwa motivasi hidup manusia tergantung pada kebutuhannya. Maslow menyatakan yang perlu lebih dahulu dipenuhi adalah kebutuhan pokok seperti fisik, rasa aman, dan terjamin, rasa cinta dan ikut memiliki dan juga harga diri. Lalu mengarah pada perilaku kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*) seperti keindahan, keadilan, kenaikan, keteraturan dan lainnya.<sup>17</sup> Apabila kebutuhan di dalam organisasi tersebut semakin banyak, maka orang tersebut mempunyai motivasi kuat untuk bertingkah laku agar kepuasan yang diinginkan terpenuhi.

Tertuang dalam Al-Quran ditemukan ayat yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja. Al-Quran memberi penjelasan tentang dorongan dan segala keindahan yang ada pada alam semesta ini diciptakan Allah SWT agar bisa menjadi motivasi diri, misalnya hadirnya orang yang kita cintai bisa menimbulkan semangat dalam diri untuk berjuang dalam

---

<sup>17</sup> Rusdiana Rusdiana, "Hubungan Kecemasan Dengan Motivasi Pada Narapidana Menjelang Masa Bebas Untuk Mendapatkan Pekerjaan," 2015, 27.

meningkatkan *job performance* dan semakin meningkatnya motivasi untuk bekerja.<sup>18</sup>

Skor motivasi menunjukkan dorongan dan energi individu yang didapat tinggi atau rendah agar terpenuhinya kebutuhan. Semakin tinggi kebutuhan yang sudah dipenuhi dari skala motivasi kerja, maka semakin tinggi skor motivasi kerja yang diperoleh. Begitu sebaliknya, semakin rendah kebutuhannya terpenuhi dari skala motivasi kerja, maka semakin rendah skor motivasi kerja yang diperoleh. Motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan dimensi hierarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini motivasi kerja bisa diartikan kebutuhan pokok yang harus terlebih dahulu dipenuhi dan jika kebutuhan itu semakin meningkat maka motivasi yang diperlukan juga semakin banyak.

## 2. *Job Performance*

Definisi dari *job performance*, kata asalnya yaitu kinerja yang mempunyai arti prestasi kerja yang diperoleh seseorang. *Job performance* memiliki pengertian ialah tercapainya hasil kerja seorang pekerja secara kualitas dan kuantitas untuk melaksanakan ketentuan yang diberikan kepadanya sesuai tanggung jawab. Menurut Mathis dan Jackson, *job*

---

<sup>18</sup> Aisyah Nabila, Maya Sari Dewi, and Samsir Damanik, "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2021, 77–78.

<sup>19</sup> Abraham H Maslow, "Motivasi Dan Kepribadian: Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (Judul Asli: Motivation and Personality)," *Diterjemahkan Oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo* 50 (1984): 41.

*performance* adalah hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja dan seberapa banyak keikutsertaan pada organisasi tersebut yang meliputi kuantitas, kualitas output, jangka waktu, kehadiran dalam bekerja dan sikap yang suportif.<sup>20</sup>

*Job performance* pada penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Jackson dan Mathis yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, tepat waktu, kehadiran dan mampu bekerja sama.<sup>21</sup> Dalam penelitian ini *job performance* diartikan sebagai suatu hal atau tujuan yang dirancang untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### 3. Dewan Eksekutif Mahasiswa

Dewan Eksekutif Mahasiswa atau biasanya disebut DEMA. Di Universitas Islam Negeri Antasari DEMA memiliki tingkatan, yaitu tingkat universitas dan tingkat fakultas. Pada penelitian ini, memilih DEMA pada tingkat fakultas yang berada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, yang memiliki 39 orang anggota pada periode 2021-2022.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berkaitan dengan tema yang sehubungan dengan penelitian ini, dirancang untuk memberikan penjelasan yang sesuai dengan

---

<sup>20</sup> Cornelius Dedy Kuncoro, Syeh Assery, and Dwi Novitasari, "Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Ditsamapta Polda Di Yogyakarta," 2020, 7.

<sup>21</sup> Wiwik Widiyanti, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok," *Cakrawala-Jurnal Humaniora* 17, no. 2 (2017): 21.

informasi yang diperoleh dari penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut diantaranya:

1. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Prestasi Akademik Dengan *Job Performance* Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan” Oleh Talissa Carmelia, Sri Tiatri, dan Erik Wijaya, dalam jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, pada tahun 2017. Ada beberapa hasil yang diperoleh, yang pertama memperoleh hubungan kecerdasan emosional dengan *job performance* yang ditinjau dari diri sendiri tetapi jika ditinjau dari ketua ataupun rekan kerja tidak mendapatkan hubungan. Kedua, adanya hubungan prestasi akademik dengan *job performance* ditinjau dari ketua organisasi kemahasiswaan, jika ditinjau dari diri sendiri dan juga rekan kerja tidak mendapatkan hubungan, dan terakhir tidak adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik terhadap mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan.<sup>22</sup> Memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel terikatnya tentang *job performance*. Perbedaannya, terletak pada variabel bebas, penelitian terdahulu yaitu kecerdasan emosional, sedangkan penelitian ini motivasi kerja.
2. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” oleh Abdul Majid, Adi Lukman Hakim dan Elvina Assadam, dalam jurnal analisis sistem

---

<sup>22</sup> Carmelia, Tiatri, and Wijaya, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan,” 193.

Pendidikan tinggi, Vol. 5, No. 1, Hal 9-16, Juli tahun 2021. Penelitian ini berjenis survei. Yang memperoleh hasil, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Paradise batu. Yang berarti kepuasan kerja memperkuat motivasi kerja pada kinerja karyawan, jika interaksi diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut serta semakin meningkat.<sup>23</sup> Persamaan dengan penelitian ini adalah, sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja. Perbedaannya terletak dibagian sampel dan populasi, untuk penelitian ini mengambil sampel dan populasi pada karyawan Hotel Paradise. Sedangkan untuk penelitian ini, sampel dan populasinya adalah salah satu organisasi di Universitas Islam Negeri Antasari yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa tingkat Fakultas.

3. “Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok” oleh Wiwik Widiyanti, Dewi Fitriani, dari jurnal Cakrawala, Vol 17, No. 2, Hal 12-138, September 2017. Memakai jenis metode penelitian kuantitatif. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.<sup>24</sup> Persamaan pada penelitian ini, kedua variabel yang dibahas sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja (*performance*), yang membedakan

---

<sup>23</sup> Abdul Majid, Adi Lukman Hakim, and Elvina Assadam, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)* 5, no. 1 (2021): 13.

<sup>24</sup> Widiyanti, “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok,” 137.

hanya peletakan variabel X dan Y, untuk penelitian ini variabel X nya adalah motivasi kerja dan variabel Y nya adalah kinerja. Sedangkan untuk penelitian ini, motivasi kerja masuk ke variabel Y dan *job performance* (kinerja) adalah variabel X.

4. “*Job Satisfaction and Job Performance* Dalam Konteks Komunikasi Organisasi” oleh Wulan Purnama Sari dalam jurnal *Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Hal. 29-39 April 2020. Metode yang digunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Yang didapatkan dari wawancara dan memperoleh hasil *job satisfaction* yang kurang baik terhadap *sales & marketing department* disebabkan karena, kurang mendapatkan *reward* yang sesuai, paling tidak mendapatkan pelatihan, upah yang meningkat, bisa juga insentif kerja; tingginya stres dalam bekerja dikarenakan banyaknya tekanan dan kurang mendapatkan motivasi kerja, dan kurangnya arahan dari pimpinan dalam hal pekerjaan; kurang baiknya *job desk* sehingga membuat lambat dalam menyelesaikan masalah dengan penilaian yang tidak terukur; dan tidak sesuainya keahlian dan posisi pekerjaan yang menyebabkan ketidaknyamanan bahkan tidak cocok untuk menjalani pekerjaan tersebut.<sup>25</sup> Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, sama-sama

---

<sup>25</sup> Wulan Purnama Sari, “*Job Satisfaction and Job Performance* Dalam Konteks Komunikasi Organisasi,” *JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE DALAM KONTEKS KOMUNIKASI ORGANISASI*, 2020, 38.

membuktikan apa yang mempengaruhi kinerja atau *job performance*. Dan perbedaannya adalah penelitian terdahulu membuktikan lewat kepuasan kerja, kalau penelitian ini lewat motivasi kerja.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan perkiraan atau jawaban sementara peneliti yang sebelumnya sudah dirumuskan sesuai dengan teori digunakan untuk memperjelas hubungan variabel-variabel penelitian, untuk diuji keabsahannya berdasarkan data yang didapat.<sup>26</sup> Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

- a. Terdapatnya hubungan motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

## **H. Sistematika Penulisan**

Berisikan gambaran dari penelitian ini agar mudah penulisan, sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

---

<sup>26</sup> Saifuddin Azwar, "Metode Penelitian Psikologi," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2017, 61.



Pada bab ini berisi pembahasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti.

## BAB III METODE PENELITIAN

Untuk bab ini berisikan uraian tentang jenis penelitian, lokasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan, instrumen penelitian, desain pengukuran, teknik pengolahan dan analisis, dan tahap penelitian.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang hasil dan pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran untuk menutup pemaparan peneliti.