

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH)**

Pada tahun 1961 didirikan oleh tokoh ulama dan masyarakat Amuntai, dan juga diberikan dukungan dari pemerintah daerah. Dan secara resmi Fakultas Ushuluddin diresmikan pada tahun 1964. Agar meningkatnya mutu secara ilmiah dan efisien kerja IAIN Antasari, Fakultas Ushuluddin diintegrasikan ke Banjarmasin sesuai terbitnya SK Menteri Agama RI No. 40, 1978, pada tanggal 20 Mei. Pada 15 Maret 2013, nama fakultas berubah menjadi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, yang asalnya hanya Fakultas Ushuluddin. Bertepatan sebelum terbitnya Peraturan Menteri Agama RI 20, 2013. Mengenai hal organisasi dan tata kerja Isntitut Agama Islam.

##### **2. Fungsi dan tanggung jawab Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas**

DEMA-F mempunyai fungsi sebagai pelaksana harian kegiatan mahasiswa untuk tingkat fakultas yang berkewajiban agar melaksanakan garis besar program kerja fakultas. Setiap kegiatan pada bidang internal, DEMAs mempunyai hak otonomi, sedangkan kegiatan eksternal yang membawa nama Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) harus berkoordinasi dengan DEMAs. Seluruh kegiatan yang pelaksanaannya

terpusat oleh DEMA, DEMA-F dibawah koordinasi DEMA univeritas/institute/sekolah tinggi.

Tanggung jawab DEMA-F:

- a. Sebagai lembaga eksekutif mahasiswa fakultas untuk melaksanakan GBPK, DEMA-F yang menanggungjawab mahasiswa dalam sidang paripurna SEMA-F.
- b. Sebagai subsistem kelembagaan non-struktural tingkat fakultas, DEMA-F bertanggungjawab kepada Dekan.<sup>1</sup>

3. Susunan kepengurusan DEMA FUH UIN Antasari

Pada periode 2021-2022 Kabinet Seroja, yaitu:<sup>2</sup>

- a. Ketua umum
- b. Wakil ketua
- c. Sekretaris
- d. Wakil sekretaris
- e. Bendahara
- f. Divisi
  - 1) Divisi pengembangan dan sumber daya mahasiswa (PSDM)
  - 2) Bidang penelitian dan pengembangan (LITBANG)
  - 3) Bidang hubungan masyarakat dan informasi (HUMINFO)
  - 4) Bidang advokasi
  - 5) Divisi sosial keagamaan (SOSGAM)

---

<sup>1</sup> Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016.

<sup>2</sup> Wawancara melalui *whatsapp* dengan Ketua DEMA FUH periode 2021-2022 pada 14 Mei 2022.

#### 4. Daftar Program Kerja

##### a. Sudah Terlaksana

- 1) Pelantikan UKM-F
- 2) PBAK
- 3) Seminar dan Harlah
- 4) KANAL FUH PI
- 5) PKMTD
- 6) Pengoptimalan Sosmed
- 7) Temu HUMAS KOMINFO
- 8) Pelatihan Desain Grafis
- 9) *Launching* Struktur Kepengurusan
- 10) Video Perkenalan Pengurus DEMA FUH
- 11) Khataman Al-Quran
- 12) Pembuatan Pamflet Keagamaan
- 13) Bantuan Penggalangan Dana
- 14) Sudut Aspirasi
- 15) NgoSan / Ngobrol Santai

##### b. Belum Terlaksana

- 1) KEPO: Ketahui Etnik FUH & Organisasinya
- 2) *Start Up Project*
- 3) *Seroja On The Way*
- 4) BELDIS

- 5) Majalah *Online*
- 6) Seminar Keadvokasian
- 7) Seminar Kajian Keislaman
- 8) Ziarah

## **B. Hasil Uji Instrumen**

Peneliti melakukan uji instrumen kepada 30 orang pengurus HMJ Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora pada tanggal 26 April 2022. Sebelum skala dibagikan, peneliti terlebih dahulu melakukan *professional judgement* dengan Mahdia Fadhila, M.Psi. Psikolog dan Musfichin, MA. Alasan mengapa memilih untuk dilakukannya *try out* ke HMJ PI salah satu organisasi yang berada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, sama dengan sampel asli penelitian ini, yang membedakan hanya ruang lingkupnya.

### **1. Uji Validitas**

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Data yang dikumpulkan sangat bergantung pada instrumen riset yang digunakan. Instrumen riset yang bersifat kuantitatif yang biasanya dipakai adalah kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang valid atau tidak maka diperlukan

uji validitas.<sup>3</sup> Dari hasil *try out* skala motivasi kerja dan skala *job performance* dengan sampel 30 orang, setelah mendapatkan data maka peneliti selanjutnya menentukan beberapa item yang gugur atau tidak valid berdasarkan r tabel yang subjeknya 30 dengan signifikan 5%, dengan taraf kevalidan 95%.

Teknik yang dilakukan pada uji ini adalah korelasi *product moment* dibantu melalui SPSS versi 25.0 *for windows*. Untuk penelitian ini ada 30 item pertanyaan, skala motivasi kerja 18 item, skala *job performance* 12 item. Setelah dilakukannya uji tersebut mendapatkan hasil, yaitu:

a. Skala Motivasi Kerja

Pada penelitian ini memuat skala yang dibuat berdasarkan pada 5 dimensi yang termuat dalam 18 item soal pernyataan. Berikut adalah tabel *blue print* skala motivasi kerja setelah dilakukannya *try out*.

TABEL 4.1 *BLUE PRINT* SKALA MOTIVASI KERJA SETELAH *TRY OUT*

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	
1	Kebutuhan fisiologis	Mendapatkan sandang, papan, pangan dan jasmani lainnya.	1,2,3	-	3
2.	Kebutuhan rasa aman	Terpenuhinya lingkungan organisasi	4,5,6	-	3

<sup>3</sup> Agus Widarjono, "Analisis Regresi Dengan SPSS," *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*, 2018, 11.

		yang nyaman, aman dan adanya peraturan selamatnya dalam bekerja.			
3.	Kebutuhan sosial	Memiliki rasa kekeluargaan, berhubungan baik dengan sesama anggota, informasi yang jelas, hubungan yang baik dengan ketua dan pembagian tugas.	7,8,9,11	10	3
4.	Kebutuhan penghargaan	Diberikannya hadiah, pujian, diberikannya kenaikan jabatan divisi antar kegiatan.	12, 13, 14	15	4
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	Mampu meningkatkan secara kemampuan, terpenuhinya kebutuhan diri, akademik.	16	17,18	3
<b>TOTAL</b>			<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>

Berdasarkan pada tabel 4.1, setelah melakukan *try out* atau uji validitas pada skala motivasi kerja dan mendapatkan hasil 14 item dinyatakan valid

yang nilai signifikannya 5%,  $r$  tabel = 0,361, yang akan digunakan dalam penelitian ini.

b. Skala *Job Performance*

Skala *job performance* pada penelitian ini dibuat berdasarkan pada 5 dimensi yang termuat dalam 12 item soal pertanyaan. Berikut adalah tabel *blue print* skala *job performance* sesudah dilakukannya *try out*.

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* SKALA *JOB PERFORMANCE* SETELAH *TRY OUT*

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak valid	
1.	Kuantitas hasil	Standar yang dilakukan dengan cara membandingkan kemampuan	1,2,3	-	3
2.	Kuanlitas hasil	Tanggapan mutu kerja yang dihasilkan	4,5	-	2
3.	Tepat waktu	Mampu untuk konsisten dalam kerja	6,7	-	2
4.	Kehadiran	Kemampuan pekerja terhadap kehadiran kerja	8,9	-	2
5.	Mampu bekerja sama	Mampu untuk bekerja sama dalam tim	10,11, 12	-	3
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>

Berdasarkan tabel 4.2, setelah melakukan uji validitas atau *try out* pada skala *job performance* dan mendapatkan hasil 12 item dinyatakan valid

dengan nilai signifikan 5%,  $r$  tabel = 0,361, yang akan digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Fungsi reliabilitas data ialah untuk menguji apakah instrumen dalam kuesioner tersebut bisa dipercaya. Reliabilitas tersebut diukur dengan konsisten antar instrumen yang digunakan. Bisa menggunakan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas dalam kuesioner. Jika nilai *cronbach's alpha* semakin tinggi, maka semakin reliabel dan indikator tersebut dinyatakan valid jika nilai  $r$  tabel < *Cronbach's alpha*.<sup>4</sup> Pengujian dalam reliabilitas ini dibantu dengan program komputer *SPSS 25.0 for windows* yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.3 NILAI KOEFISIEN A *CONFORMITY*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,823	18

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM MOTIVASI KERJA

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>Interpretasi</b>
Motivasi kerja	0,823	0,361	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliabel	Reliabel

Sesuai dengan tabel yang di atas mendapatkan hasil nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,823 yang itemnya berjumlah 18. Jadi, untuk uji reliabilitas

---

<sup>4</sup> Widarjono, 13–14.



untuk hasil dari variabel motivasi kerja, dikatakan reliabel karena nilai  $\alpha \geq r$  tabel yaitu  $0,823 \geq 0,361$  berarti variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel untuk alat penghimpun data pada penelitian ini.

TABEL 4.5 NILAI KOEFISIEN A *CONFORMITY*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,830	12

TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM *JOB PERFORMANCE*

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>Interpretasi</b>
<i>Job performance</i>	0,830	0,361	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliabel	Reliabel

Sesuai dengan tabel di atas mendapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,830 yang itemnya berjumlah 12. Jadi, untuk uji reliabilitas untuk hasil dari variabel motivasi kerja, dikatakan reliabel karena nilai  $\alpha \geq r$  tabel yaitu  $0,823 \geq 0,361$  berarti variabel *job performance* dinyatakan reliabel sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

Sesuai dengan hasil menguji pada validitas dan reliabilitas pada instrumen, jadi kesimpulannya untuk kedua instrumen pada penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dan *job performance* dikatakan valid dan reliabel.

## C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

### 1. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Pada uji ini, memakai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, apabila nilai signifikansi (*Asymp Sig.*) lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN *KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		38
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	2.989915
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.055
	<i>Positive</i>	0.055
	<i>Negative</i>	-0.049
<i>Test Statistic</i>		0.055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sesuai dengan tabel 4.7, nilai *Asymp. Sig.* dari uji normalitas adalah 0,200 ( $p > 0,05$ ). Jadi dapat kesimpulannya data pendapatan terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji ini berfungsi mengetahui apakah ada korelasi yang linier atau tidak antara dua variabel. Dan dikatakan ada hubungan yang linier jika signifikansi (*linearity*)  $p > 0,05$ .

TABEL 4.8 HASIL UJI LINIERITAS DENGAN ANOVA TABLE

<i>ANOVA Table</i>							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Motivasi_Kerja * Job_Performance	Between Groups	<i>(Combined)</i>	309.357	17	18.197	2.141	0.053
		<i>Linearity</i>	148.604	1	148.604	17.482	0
		<i>Deviation from Linearity</i>	160.753	16	10.047	1.182	0.357
	<i>Within Groups</i>		170.012	20	8.501		
	Total		479.368	37			

Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* 0,357. Karena signifikansi  $> 0,05$ , menghasilkan antara variabel *job performance* dan motivasi kerja terdapat hubungan yang linier.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini memakai analisis data statistika deskriptif, yang pengertiannya adalah statistika yang menjelaskan data secara apa adanya, yang mana data tersebut belum diolah untuk melihat hubungan, perbedaan ataupun pengaruh suatu bariabel.<sup>5</sup> Untuk mengetahui intensitas atau tingkat

---

<sup>5</sup> Jelpa Periantalo, "Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* 186 (2016): 151.

pada dua variabel, terlebih dahulu harus mengetahui mean dan standar deviasinya dan untuk mengetahuinya peneliti dibantu dengan program komputer *IBM SPSS Statistics 25*, kemudian agar mengetahui tingkatannya dapat menggunakan rumus berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Tinggi} = M + 1 \text{ SD} \leq X$$

Keterangan:

X : Skor subjek

M : Mean

SD : Standar deviasi

Untuk mencari nilai mean, digunakan rumus:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$  : hasil yang sudah dikalikan dengan nilai masing-masing

N : jumlah responden

TABEL 4.9 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>job_performance</i>	38	20	44	34.74	4.712
<i>motivasi_kerja</i>	38	36	51	42.74	3.599
<i>Valid N (listwise)</i>	38				

a. Analisis Data *Job Performance*

Sesuai dengan tabel 4.9 yang menunjukkan mean dari skala *job performance* adalah 34,74 dan standar deviasinya 4,712. Setelah mengetahui mean dan standar deviasinya, selanjutnya menentukan intensitas atau tingkatan variabel dibantu dengan *IBM SPSS Statistics 25*.

TABEL 4.10 KATEGORISASI *JOB PERFORMANCE*

Kategori					
		<i>F</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah	1	2.6	2.6	2.6
	Sedang	22	57.9	57.9	60.5
	Tinggi	15	39.5	39.5	100
	Total	38	100	100	

Dari tabel tersebut diketahui tingkat *job performance* DEMA FUH yang kategori tinggi sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%, kategori sedang sebanyak 22 orang yang persentase 57,9%, dan kategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%.

b. Analisis Data Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji deskriptif diketahui mean dari skala motivasi kerja adalah 42,74 dan standar deviasinya 3,599. Setelah diketahui mean dan standar deviansinya, kemudian intensitas atau tingkatan variabel dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 25*.

TABEL 4.11 KATEGORISASI MOTIVASI KERJA

Kategori					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sedang	14	36.8	36.8	36.8

	Tinggi	24	63.2	63.2	100
	Total	38	100	100	

Dari tabel 4.11 menunjukkan tingkat motivasi kerja pada DEMA FUH dengan kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase 63,2%, kategori sedang sebanyak 14 orang dengan persentase 36,8%.

### 3. Uji Hipotesis

Dilakukannya uji ini bertujuan menguji hipotesis sampai pada kesimpulan menerima atau menolak.<sup>6</sup> Hipotesis dalam penelitian ini, ialah:

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin.

#### a. Uji Korelasi

Menggunakan uji korelasi *pearson* dibantu dengan program komputer *IBM SPSS Statistics 25*. Menggunakan cara ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel *job performance* dan motivasi kerja dalam penelitian ini. Agar diketahui ada atau tidak korelasi pada kedua variabel tersebut, dilihat pada nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS yang dibagian *Sig. 2-tailed*. Yang dengan ketentuan jika nilai *Sig.* < 0,05, maka berkorelasi, dan apabila nilai *Sig.* > 0,05, tidak terdapat korelasi.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," 2013, 116.

<sup>7</sup> Periantalo, "Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi," 189.

TABEL 4.12 HASIL UJI KORELASI

<i>Correlations</i>			
		<i>Job_Performance</i>	Motivasi_Kerja
<i>Job_Performance</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.557**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	38	38
Motivasi_Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.557**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	38	38
** <i>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>			

Pada tabel 4.12 terdapat nilai *pearson correlation* antara *job performance* dan motivasi kerja 0,557 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan < 0,05, dan kesimpulannya adalah ada terdapat hubungan antara variabel *job performance* dan motivasi kerja. Agar diketahuinya tingkatan hubungan tersebut, dilihat pada tabel klasifikasi kekuatan korelasi, yaitu

TABEL 4.13 TABEL KLASIFIKASI KEKUATAN KORELASI<sup>8</sup>

<b>Koefisien</b>	<b>Kategori</b>
1	Sempurna
0,81-0,99	Sangat kuat
0,61-0,80	Kuat
0,41-0,60	Sedang
0,21-0,40	Lemah
0,00-0,20	Sangat kuat

<sup>8</sup> Periantalo, 190.

Sesuai dengan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai 0,557 memiliki tingkat hubungan yang sedang, yang dimana nilai tersebut berada diantara nilai koefisien 0,40-0,599. Kesimpulannya adalah terdapat kemungkinan besar antara hubungan positif yang sedang antara *job performance* dan motivasi kerja.

TABEL 4.14 RANGKUMAN *CORRELATION PRODUCT MOMENT*

<b>Rxy</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
0,557	0,320	,000	<i>Sig. / p value</i> < 0,05	Signifikan

Sesuai dengan tabel 4.14 ditunjukkan bahwa nilai R (korelasi) yaitu 0,557 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Sig.* (r tabel) yang jumlah subjek 38 orang sebesar 0,320. Jadi, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengatakan adanya hubungan positif secara signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari **diterima** dengan tingkat kekuatan hubungan kedua variabel tersebut adalah sedang.

#### **D. Pembahasan**

Pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu harus ada dorongan secara internal pada dirinya maupun dari eksternal agar yang dibutuhkannya terpenuhi. Di dalam organisasi sendiri, motivasi adalah hal penting untuk



menjadi perhatian.<sup>9</sup> Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak untuk seseorang yang berkeinginan bekerja agar mau untuk kerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya agar tercapainya puas dalam bekerja.<sup>10</sup>

Pada sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja yang bisa beroperasi dan meningkatkan kualitasnya. Para anggotalah yang merupakan aset penting yang ada di organisasi, oleh karena itu perlu banyak diperhatikan khususnya terkait peningkatan *job performance*. Hakikatnya *job performance* merupakan suksesnya seorang anggota dalam mengerjakan tugasnya selama waktu periode yang sudah ditentukan dan juga dengan peraturan yang sudah ditetapkan.<sup>11</sup> Menurut Mathis dan Jackson, *job performance* merupakan hasil dari apa yang sudah dilakukan ataupun tidak dilakukan para anggota dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasinya.<sup>12</sup>

Pada penelitian ini peneliti mengambil responden berjumlah 38 orang, yang bersedia menjadi responden dan merupakan pengurus DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Kepengurusan organisasi tersebut didalamnya terdapat ketua, wakil ketua, sekretaris umum dan wakilnya, bendahara, dan

---

<sup>9</sup> Andrey Satya Darmawan, Djamhur Hamid, and M Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 2.

<sup>10</sup> Faslah and Savitri, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.," 14.

<sup>11</sup> Novika Astriana and Shiddiq Nur Rahardjo, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang," 2010, 18.

<sup>12</sup> Mathis and Jackson, "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia," 12.

terdapat lima divisi maupun bidang yang setiap divisinya beranggotakan enam sampai tujuh orang.

Rumusan masalah pada penelitian ini, untuk menguji secara empiris korelasi motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari, yang dengan hipotesis terdapat korelasi positif signifikan antara motivasi kerja dengan *job performance*. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga *job performancenya*, dan begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja. Maka hipotesis diterima yang nilai korelasinya 0,557 dan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk. Hasil dalam penelitiannya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tersebut dan bersifat positif.<sup>13</sup>

Menjawab rumusan masalah kedua, ingin mengetahui tingkat *job performance* dan motivasi kerja pada DEMA FUH UIN Antasari. Adapun terdapat dalam dimensi yang digunakan, merupakan pendapat dari Mathis dan Jackson yang diadaptasi oleh Kusumawati lalu dimodifikasi oleh peneliti, dan mendapatkan hasil yang kategori tinggi sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%, dengan kategori sedang sebanyak 22 orang dengan nilai persentase 57,9% dan dengan kategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%. Hasil di atas menunjukkan bahwa tingkat

---

<sup>13</sup> Dahma Bagus Widodo, Ali Imron, and Imron Arifin, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan," *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2019): 12–13.

*job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari kategori yang mendominasi adalah sedang.

Salah satu faktor mempengaruhi tercapainya *job performance* yang diungkapkan Mangkumanegara adalah faktor *motivation* (motivasi), motivasi disini diartikan pada sikap seorang pemimpin dan anggotanya dalam tugasnya yang saling berhubungan antara hubungan kerja itu sendiri, fasilitas kerja iklim, pola dan kebijakan kerja pimpinan dan juga kondisi dalam bekerja.<sup>14</sup> Sependapat dengan Moheriono dalam penelitian Hasibuan dan Bahri, *performance* merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang individu maupun berkelompok dalam satu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, juga sesuai kewenangan dan tanggung jawab atas tugas masing-masing, agar tercapainya tujuan organisasi yang sesuai dengan hukum dan moral serta etika.<sup>15</sup>

Menjawab rumusan masalah yang ketiga, mencari tahu seberapa tingkatan motivasi kerja DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Terdapat dalam dimensi yang diadaptasi oleh Muhammad Nafi' Atqiya lalu dimodifikasi oleh peneliti dan memperoleh hasil, untuk tingkat pada motivasi kerja tidak ada yang dalam kategori rendah, sedangkan dalam kategori sedang sebanyak 14 orang dengan presentasi 36,8%, dan untuk kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan pesentase 63,2%.

---

<sup>14</sup> Widiyanti, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok," 134.

<sup>15</sup> Siti Maisarah Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 72.

Dari faktor yang dikemukakan oleh Blum & Naylor ada 10 macam pendorong motivasi kerja, salah satunya adalah teman satu kerja. Sebelum menyebarkan angket untuk penelitian, peneliti ada melakukan wawancara dengan salah satu orang yang menjadi populasi pada penelitian ini, yang merupakan salah satu anggota DEMA FUH yang menunjukkan jika dengan berada di divisi yang sesuai dengan bidang kebiasaannya, dan melakukan pekerjaan yang diminati, hal itulah yang membuatnya menyelesaikan tugas dengan menyenangkan. Tetapi terkadang ada yang menghambatnya dalam bekerja yaitu untuk bekerja sama dengan anggota yang lain untuk melaksanakan program kerja yang sudah dirancang, dan ada anggota melakukan pekerjaan secara lambat, tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan, atau bertolak belakang dengan rencana sebelumnya agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kesimpulannya, terdorongnya motivasi dalam bekerja bisa berhasil salah satunya karena faktor teman dalam bekerja.<sup>16</sup>

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti dalam mengerjakan penelitian ini sudah dimaksimalkan dan melakukan sesuai dengan prosedur, tapi tidak menutup kemungkinan masih terdapat keterbatasan, ialah:

---

<sup>16</sup> Suseno, "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja," 100.

1. Ada terdapat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap *job performance* individu selain dari variabel motivasi kerja.
2. Terbatasnya sumber referensi yang memakai tokoh para ahli Mathis dan Jackson untuk variabel *job performance* pada penelitian ini.
3. Keterbatasan peneliti untuk mengambil data lapangan karena dilakukan secara online.
4. Hasil yang kurang detail dan tidak ada wawancara tambahan dalam menjabarkan data yang didapat untuk penelitian ini.