

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pada bab ini menjabarkan tentang kesimpulan dan saran yang sesuai dengan apa yang sudah didapatkan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* dengan kategori sedang, yang ditunjukkan dengan hasil nilai koefisiensi korelasi  $r = 0,557$  dengan variabel nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), karena semakin tinggi motivasi kerja yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat *job performance*, maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Tingkat motivasi kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin paling banyak dalam kategori tinggi, karena dari sampel 38 orang ada 24 orang atau dengan persentase 63,2% yang memiliki kategori itu. Sementara yang 14 orang lainnya berada pada kategori sedang.
3. Tingkat *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin paling banyak untuk kategori sedang, karena dari sampel 38 orang ada 22 orang atau dengan persentase 39,5% yang memiliki kategori sedang. Sementara

yang lainnya yaitu 15 orang dalam kategori tinggi dan 1 orang dalam kategori rendah.

## **B. Saran**

Sebagaimana hasil yang sudah didapatkan, terdapat saran dari peneliti agar nanti sekiranya dalam menjadi pertimbangan agar menjadi pelengkap untuk peneliti dalam mengerjakan penelitian yang sama:

1. Untuk instansi UIN Antasari Banjarmasin sekiranya bisa memberikan sumber referensi lebih banyak terkait buku-buku yang mengenai pembahasan motivasi kerja dan *job performance*, agar memberi kemudahan jika ada yang ingin pembahasan yang sama terkait penelitian.
2. Untuk lembaga organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari, di tunjukkan di penelitian ini terdapat hasil yang signifikan berhubungan sedang antara motivasi kerja dengan *job performance*, seperti yang sudah dijabarkan ada beberapa faktor pendukung untuk kedua variabel tersebut, maka untuk bisa sekiranya melaksanakan agar motivasi kerja yang didapatkan bisa membuat *job performance* sama-sama meningkat.
3. Peneliti berikutnya, agar bisa memakai variabel berbeda selain variabel motivasi kerja terkait hal yang bisa mempengaruhi *job performance* seperti prestasi akademik, kompensasi kerja, gaya kepemimpinan dan masih banyak lagi. Terakhir, jika ingin

melakukan penelitian dengan variabel yang sama, bisa dilakukan dengan menggunakan populasi yang berbeda selain DEMA-F, bisa saja DEMA Universitas, Himpunan Mahasiswa Jurusan maupun organisasi yang ada di dalam kampus.