

LAMPIRAN

Lampiran 1 skala uji coba

a. Skala Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Mendapatkan konsumsi setiap acara sangat membantu saya dalam semangat bekerja.				
2	Konsumsi yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan dalam berkegiatan.				
3	Fasilitas yang diperlukan setiap kegiatan mudah untuk didapatkan.				
4	Kondisi di tempat acara bisa membuat saya merasa nyaman, dan aman untuk berkegiatan.				
5	Setiap kegiatan saya mendapatkan jaminan keamanan dari fakultas.				
6	Organisasi yang saya jalani memberikan kenyamanan dalam berkegiatan.				
7	Komunikasi antar anggota berjalan baik.				
8	Rekan organisasi yang selalu membantu membuat saya merasa senang berada di organisasi				
9	Saya merasakan adanya kepedulian antar anggota dalam organisasi ini.				
10	Tugas yang dibagikan sesuai dengan kemampuan saya.				
11	Rekan sesama anggota membantu saya mengatasi kesulitan untuk menyelesaikan tugas.				
12	Saya mendapatkan pujian kepada sesama anggota terhadap hasil kegiatan.				
13	Saya mendapatkan pujian dari ketua maupun anggota terhadap hasil kegiatan yang dilakukan.				
14	Saya giat dalam berkegiatan agar bisa mendapatkan jabatan yang tinggi di divisi tertentu.				
15	Para anggota organisasi mengakui prestasi yang saya miliki.				
16	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam rapat.				
17	Saya merasa pekerjaan yang diberikan bisa menambah pengalaman.				
18	Kegiatan yang dikerjakan dapat melatih keterampilan saya untuk kemajuan karir saya.				

b. Skala *Job Performance*

No	Pertanyaan	SS	S	ST	STS
1	Selama berorganisasi di HMJ, hasil kerja saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu sebelum berorganisasi.				
2	Saya berusaha berkegiatan lebih baik daripada rekan anggota yang lain.				
3	Saya mengerjakan kegiatan sesuai dengan target yang ditentukan.				
4	Penghargaan atas prestasi yang saya dapat, mendorong saya untuk berkegiatan lebih giat dari sebelumnya.				
5	Saya selalu menerapkan peraturan dengan baik ada maupun tidak adanya ketua HMJ di tempat.				
6	Seluruh tugas selama ini dapat saya kerjakan dengan hasil yang sesuai dengan target waktu yang direncanakan.				
7	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.				
8	Saya selalu datang lebih awal dari jadwal yang sudah ditentukan.				
9	Saya tidak pernah meninggalkan kegiatan organisasi tanpa izin anggota maupun ketua HMJ.				
10	Saya mampu bekerja sama dengan sesama divisi sendiri maupun divisi lain dengan baik.				
11	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain.				
12	Saya mampu untuk bekerja sesuai kemampuan yang sama dengan anggota lain diorganisasi dan ketua HMJ.				

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba

a. Skala Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	54
3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	62
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	55
5	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	58

7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
8	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	4	4	4	42
9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	4	4	4	57	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	66	
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50	
12	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	60	
13	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	45	
14	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	59	
15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	62	
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	56	
17	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	49	
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	50	
19	4	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	2	2	2	2	4	4	41	
20	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	55	
21	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	44	
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	52	
23	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	54	
24	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55	
26	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	4	3	1	3	3	4	4	46	
27	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	52	
28	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	47	
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	51	
30	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	51	

b. Skala *Job Performance*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	37
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	44
3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	45
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	39
5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	35
9	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38

12	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	36
13	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	34
14	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	43
15	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	41
17	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	30
18	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	40
19	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	43
20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	40
21	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	36
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
23	3	2	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	30
24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	35
27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
30	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	37

Lampiran 3 Uji Validitas

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Item	Pearson Correlation	R Tabel (5%)	Keterangan
1	X01	,459*	0,361	Valid
2	X02	,621**	0,361	Valid
3	X03	,578**	0,361	Valid
4	X04	,748**	0,361	Valid
5	X05	,472**	0,361	Valid
6	X06	,435*	0,361	Valid
7	X07	,683**	0,361	Valid
8	X08	,580**	0,361	Valid
9	X09	,699**	0,361	Valid
10	X10	,329	0,361	Tidak Valid
11	X11	,615**	0,361	Valid
12	X12	,551**	0,361	Valid
13	X13	,349	0,361	Valid
14	X14	,566**	0,361	Valid
15	X15	,249	0,361	Tidak Valid

Total	Pearson Correlation	.459*	.612**	.578**	.748**	.472**	.435**	.683**	.580**	.699**	.329	.615**	.551**	.349	.566**	.249	.748**	-.167	-.150	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.000	.009	.016	.000	.001	.000	.076	.000	.002	.005	.001	.184	.000	.377	.428	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

b. Uji Validitas *Job Performance*

No.	Item	Pearson Correlation	R Tabel (5%)	Keterangan
1	X01	,305	0,361	Valid
2	X02	,734**	0,361	Valid
3	X03	,706**	0,361	Valid
4	X04	,570**	0,361	Valid
5	X05	,655**	0,361	Valid
6	X06	,719**	0,361	Valid
7	X07	,595**	0,361	Valid
8	X08	,512**	0,361	Valid
9	X09	,399*	0,361	Valid
10	X10	,672**	0,361	Valid
11	X11	,603**	0,361	Valid
12	X12	,691**	0,361	Valid

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	Total
X01	Pearson Correlation	1	.212	.219	.118	-.091	.144	-.168	.190	.027	.000	.318	.103	.305
	Sig. (2-tailed)		.261	.244	.535	.632	.447	.375	.314	.887	1.000	.087	.587	.101
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.212	1	.603**	.357	.439*	.456*	.379*	.307	.164	.573**	.320	.588**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.261		.000	.053	.015	.011	.039	.099	.386	.001	.084	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.219	.603**	1	.269	.520**	.658**	.268	.310	-.062	.672**	.483**	.354	.706**
	Sig. (2-tailed)	.244	.000		.151	.003	.000	.152	.096	.746	.000	.007	.055	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.118	.357	.269	1	.489**	.177	.319	.092	.100	.398*	.357	.549**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.535	.053	.151		.006	.350	.086	.630	.600	.030	.053	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	-.091	.439*	.520**	.489**	1	.342	.498**	.499**	.064	.629**	.439*	.490**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.632	.015	.003	.006		.064	.005	.005	.736	.000	.015	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.144	.456*	.658**	.177	.342	1	.365*	.219	.310	.508**	.357	.426*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.447	.011	.000	.350	.064		.047	.245	.096	.004	.053	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	-.168	.379*	.268	.319	.498**	.365*	1	.453*	.147	.422*	.379*	.397*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.375	.039	.152	.086	.005	.047		.012	.439	.020	.039	.030	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.190	.307	.310	.092	.499**	.219	.453*	1	.061	.341	.381*	.175	.512**
	Sig. (2-tailed)	.314	.099	.096	.630	.005	.245	.012		.748	.065	.038	.354	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.027	.164	-.062	.100	.064	.310	.147	.061	1	.183	.015	.277	.399*
	Sig. (2-tailed)	.887	.386	.746	.600	.736	.096	.439	.748		.334	.938	.139	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.000	.573**	.672**	.398*	.629**	.508**	.422*	.341	.183	1	.249	.338	.672**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.001	.000	.030	.000	.004	.020	.065	.334		.185	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.318	.320	.483**	.357	.439*	.357	.379*	.381*	.015	.249	1	.398*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.087	.084	.007	.053	.015	.053	.039	.038	.938	.185		.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.103	.588**	.354	.549**	.490**	.426*	.397*	.175	.277	.338	.398*	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.587	.001	.055	.002	.006	.019	.030	.354	.139	.068	.029		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.305	.734**	.706**	.570**	.655**	.719**	.595**	.512**	.399*	.672**	.603**	.691**	1

Sig. (2-tailed)	.101	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.004	.029	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	18

b. Uji Reliabilitas *Job Performance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Lampiran 5 Kuesioner *Google Form*

PENELITIAN

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatu

Saya Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah, mahasiswa Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Job Performance Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dosen pembimbing:
Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag
Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog

Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari teman-teman mahasiswa/i UIN Antasari selaku pengurus dari DEMA FUH 2021-2022, sebagai responden dalam penelitian ini dengan meluangkan waktu untuk memberikan jawaban pada pernyataan dalam kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Semua informasi yang didapatkan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan Akademik. Atas kepercayaan dan kesediaannya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Jika ada yang ingin disampaikan atau dipertanyakan mengenai isi kuesioner ini, bisa hubungi:
Nur Qamarina M.S (085933266567)



* Wajib

Nama/Inisial *

Jawaban Anda

Jenis kelamin *

- Perempuan
- Laki-laki

Jurusan *

- Psikologi Islam
- Ilmu Alquran dan Tafsir
- Studi Agama-agama
- Alquran dan Filsafat Islam

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.
[Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)



Google Formulir



PENELITIAN

Berikut ini disajikan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan. Saudara/i diminta untuk menjawab pernyataan berikut dengan cara memberikan atau mengklik lingkaran sampai berubah warna pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara/i. Semua jawaban yang saudara/i berikan diantara empat pilihan jawaban yang tersedia:

- a. SS (Sangat Setuju)
- b. S (Setuju)
- c. TS (Tidak Setuju)
- d. STS (Sangat Tidak Setuju)

Selama berorganisasi di DEMA, hasil kerja *
saya lebih baik bila dibandingkan dengan
waktu sebelum berorganisasi

- SS
- S
- TS
- STS

Saya berusaha berkegiatan lebih baik *
daripada rekan anggota yang lain

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mengerjakan kegiatan sesuai dengan target yang ditentukan *

- SS
- S
- TS
- STS

Penghargaan atas prestasi yang saya dapat, mendorong saya untuk berkegiatan lebih giat dari sebelumnya *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu menerapkan peraturan dengan baik ada maupun tidak adanya ketua DEMA di tempat *

- SS
- S
- TS
- STS



Seluruh tugas selama ini dapat saya *
kerjakan dengan hasil yang sesuai dengan
target waktu yang direncanakan

- SS
- S
- TS
- STS

Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih *
cepat dari sebelumnya

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu datang lebih awal dari jadwal *
yang sudah ditentukan

- SS
- S
- TS
- STS



Saya tidak pernah meninggalkan kegiatan *
organisasi tanpa izin anggota maupun
ketua DEMA

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mampu bekerja sama dengan *
sesamaa divisi sendiri maupun divisi lain
dengan baik

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu terbuka dengan pendapat *
orang lain

- SS
- S
- TS
- STS



Saya mampu untuk bekerja sesuai kemampuan yang sama dengan anggota lain diorganisasi dan ketua DEMA *

- SS
- S
- TS
- STS

Mendapatkan konsumsi setiap acara sangat membantu saya dalam semangat bekerja *

- SS
- S
- TS
- STS

Konsumsi yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan dalam berkegiatan *

- SS
- S
- TS
- STS



Fasilitas yang diperlukan setiap kegiatan *
mudah untuk didapatkan

- SS
- S
- TS
- STS

Kondisi di tempat acara bisa membuat *
saya merasa nyaman, dan aman untuk
berkegiatan.

- SS
- S
- TS
- STS

Setiap kegiatan saya mendapatkan *
jaminan keamanan dari fakultas

- SS
- S
- TS
- STS



Organisasi yang saya jalani memberikan *
kenyamanan dalam berkegiatan

- SS
- S
- TS
- STS

Komunikasi antar anggota berjalan *
baik

- SS
- S
- TS
- STS

Rekan organisasi yang selalu membantu *
membuat saya merasa senang berada di
organisasi

- SS
- S
- TS
- STS



Saya merasakan adanya kepedulian antar anggota dalam organisasi ini *

- SS
- S
- TS
- STS

Tugas yang dibagikan sesuai dengan kemampuan saya *

- SS
- S
- TS
- STS

Rekan sesama anggota membantu saya mengatasi kesulitan untuk menyelesaikan tugas *

- SS
- S
- TS
- STS



Saya mendapatkan pujian kepada sesama anggota terhadap hasil kegiatan *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mendapatkan pujian dari ketua maupun anggota terhadap hasil kegiatan yang dilakukan *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya giat dalam berkegiatan agar bisa mendapatkan jabatan yang tinggi didivisi tertentu *

- SS
- S
- TS
- STS



Para anggota organisasi mengakui prestasi yang saya miliki *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam rapat *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa pekerjaan yang diberikan bisa menambah pengalaman *

- SS
- S
- TS
- STS



Saya merasa pekerjaan yang diberikan *
bisa menambah pengalaman

- SS
- S
- TS
- STS

Kegiatan yang dikerjakan dapat melatih *
keterampilan saya untuk kemajuan karir
saya.

- SS
- S
- TS
- STS

[Kembali](#)

[Kirim](#)

[Kosongkan formulir](#)

Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian

a. Skala Motivasi Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	16	TOTAL
1	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	39
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	43
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	43
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	37
6	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	43
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	36
8	3	3	2	3	4	1	2	3	2	4	3	4	3	3	40
9	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	44
10	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	39
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	41
12	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	45
13	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	47
14	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	41
15	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	40
16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	39
17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	44
18	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	45
19	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	49
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	43
22	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	50
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	47
24	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	37
25	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	45
26	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	2	46
27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	46
28	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	42
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
30	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	43
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	40
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
33	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	43
34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	39
35	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38

36	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	42
37	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	51
38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47

b. Skala *Job Performance*

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL
1	2	4	2	3	1	2	2	2	3	3	4	4	32
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	36
3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	4	4	33
4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	38
5	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	33
6	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	20
7	1	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	24
8	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	39
9	2	1	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	35
10	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30
11	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	36
12	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	42
13	2	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	35
14	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	35
15	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	35
16	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	28
17	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	37
18	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30
19	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	43
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
22	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	41
24	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	34
25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	35
26	1	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	34
27	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	39
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	34
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
30	1	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	31
31	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	32
32	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33

33	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	33
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	37
36	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	32
37	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	44
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98991473
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.049
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_Kerja * Job_Performance	38	97.4%	1	2.6%	39	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja *	Between	(Combined)	309.357	17	18.197	2.141	.053
Job_Performance	Groups	Linearity	148.604	1	148.604	17.482	.000
		Deviation from Linearity	160.753	16	10.047	1.182	.357
	Within Groups		170.012	20	8.501		
	Total		479.368	37			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi_Kerja * Job_Performance	.557	.310	.803	.645

c. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
job_performance	38	20	44	34.74	4.712
motivasi_kerja	38	36	51	42.74	3.599
Valid N (listwise)	38				

Statistics

kategori

N	Valid	38
	Missing	0

Job Performance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.6	2.6	2.6
	Sedang	22	57.9	57.9	60.5
	Tinggi	15	39.5	39.5	100.0

Total	38	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Statistics

kategori

N	Valid	38
	Missing	0

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	14	36.8	36.8	36.8
	tinggi	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

d. Uji Hipotesis

Correlations

		Job_Performanc e	Motivasi_Kerja
Job_Performance	Pearson Correlation	1	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Surat Keputusan Seminar Proposal Skripsi

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 243 TAHUN 2021**

**Tentang
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang : a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "Hubungan Motivasi Kerja Dan Job Performance Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin" telah ditelaah oleh Dosen Penelaah.
- b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan

Memperhatikan : Hasil sidang Jurusan Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal 1 Juli 2021

- Mengingat : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
7. Keputusan Rektor Uin Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul: "Hubungan Motivasi Kerja Dan Job Performance Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin" untuk digarap oleh mahasiswa/i:

**Nama/NIM: Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah/ "180103040030
Program Studi : PSIKOLOGI ISLAM**

- Kedua : Menunjuk dan menetapkan Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag sebagai Dosen Pembimbing I dan Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut di atas.

Ketiga : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banjarmasin
pada tanggal : 1 Juli 2021
Dekan

Dr. Idran Noor, M.Hum
NIP. 197104142003121005

- Tembusan:
1. Jurusan
 2. Dosen Pembimbing
 3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3265593

Nomor
Lamp.
Hal

B-1114/Un 14/III 3/PP 00 9/07/2021

Pelaksanaan Seminar Desain Operasional
a.n. Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

KEPADA YTH

1. Dr. H. Akhmad Sagir, M. Ag
 2. Shanty Komalasari, M. Psi. Psikolog
 3. Yulia Hairina, M. Psi. Psikolog
- (Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora)
di Banjarmasin

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan disetujui Proposal Skripsi Mahasiswa

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah
NIM : 180103040030
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dan Job Performance Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 30 Agustus 2021
Waktu : 11.00-12.00 WITA
Tempat : Ruang Munaqasah Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Pembimbing I : Dr. H. Akhmad Sagir, M. Ag
Pembimbing II : Shanty Komalasari, M. Psi. Psikolog
Moderator : Yulia Hairina, M. Psi. Psikolog

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Assalam,
Dengan

Man Noor, M. Hum
197104142003121005

Lampiran 9 Form Professional Judgment



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mahdia Fadhila, M.Psi. Psikolog

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Objek Penilaian : Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 26 April 2022

Profesional

(Mahdia Fadhila, M.Psi. Psikolog)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

- Mengirimkan format penulisan skala sesuai dengan PJ minta (11 April 2022)
- Definisi operasionalnya belum ada dan item masih belum mengarah pada pengungkapan kebutuhan (14 April 2022)
- (25 April 2022)
 1. Dimensi kedua Sebagian masih ada yang belum disesuaikan dengan operasional penelitian
 2. Item 7, bukan mengungkap kebutuhan
 3. Item 8, perbaiki kata
 4. Dimensi ketiga, bagian kerja sama, rasa menghargai dan kasih sayang di organisasi, pertanyaannya mana
 5. Item 9, perbaiki kata
 6. Item 10, di dalam indikator tidak ada terkait tugas dan tanggung jawab
 7. Item 12, kebutuhan dihargai bukan menghargai
 8. Item 16, perbaiki kata, kesempatan bukan kebebasan
 9. Item 18, perbaiki kata, melatih keterampilan saya bukan memberikan potensi

Banjarmasin, 26 April 2022

Profesional

(Mahdia Fadhila, N.Psi. Psikolog)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musfichin, M.A
Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah
NIM : 180103040030
Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Objek Penilaian : Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 18 April 2022

Profesional

(Musfichin, M.A)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

Silahkan buat point pernyataan secara lebih spesifik berdasar variabel judul

Banjarmasin, 18 April 2022

Profesional

(Musfichin, M.A)

Lampiran 10 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah Pembimbing
NIM : 180103040030 1. Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan 2. Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog
Job Performance Dewan Eksekutif
Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan
Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	10 Januari 2022	Mengumpulkan revisi bab 1 setelah dilaksanakannya seminar proposal skripsi	
2.	15 Februari 2022	Dapat acc untuk bab 1 dan lanjutkan untuk bab 2	
3.	11 April 2022	Mengkonsultasikan isi dari bab 1 sampai 3 dan mendapat perbaikan dibagian surah atau dalam sudut pandang Islam untuk kedua variabelnya dan meminta izin untuk melaksanakan <i>try out</i>	
4.	18 April 2022	Melaporkan tentang perbaikan isi dari revisi sebelumnya	
5.	24 Mei 2022	Melaporkan progres skripsi, sudah melaksanakan riset dan masih pengerjaan dibagian bab 4 dan 5	
6.	30 Mei 2022	Mendiskusikan isi dari bab 1-5, dan mendapatkan perbaikan disetiap babnya	
7.	6 Juni 2022	Acc Naskah bab 1-5	

Banjarmasin, 6 Juni 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam

Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog

NIP. 198302152015032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah Pembimbing
NIM : 180103040030 1. Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan 2. Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog
Job Performance Dewan Eksekutif
Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan
Humaniora UIN Antasari Banjarmasin






No	Tanggal	Deskripsi Masalah Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	5 Agustus 2021	Mengirimkan isi bab 1 sekaligus revisi hasil dari seminar proposal skripsi	
2.	10 Februari 2022	Bimbingan bagian pembahasan di bab 2 tentang referensi lain	
3.	22 Februari 2022	Melaporkan untuk melanjutkan melengkapi isi bab 2	
4.	4 Maret 2022	Bimbingan terkait bab 2, masalah teori untuk skala yang dipakai	
5.	23 Maret 2022	Sudah mengirimkan bab 2 tinggal menunggu arahan selanjutnya bagaimana dan mendapatkan acc untuk melanjutkan	
6.	5 April 2022	Melaporkan untuk tinggal menambahkan <i>blue print</i> dan segera mungkin untuk mengumpulkan ke dospem	
7.	8 April 2022	Mengkonsultasikan terkait bab 2, 3 dan <i>blue print</i>	
8.	11 April 2022	Mengumpulkan revisi terkait bab 1, 2, dan 3	
9.	18 April 2022	Melaporkan tentang PJ sudah acc untuk skala <i>job performance</i>	
10.	26 April 2022	Melaporkan tentang PJ sudah acc untuk skala motivasi kerja	
11.	10 Mei 2022	Laporan sudah selesai melakukan <i>try out</i>	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN

Jl. Jend. A. Yani Km. 4,5 Banjarmasin, Kode Pos 70235. Telp (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

12.	13 Mei 2022	Laporan kalau sedang melakukan penelitian	
13.	17 mei 2022	Melaporkan hal sudah bebas uji plagiasi bab 2 dan 3, bab 1 masih proses	
14.	30 Mei 2022	Mengirimkan file bab 4 dan 5 dan menunggu mendapatkan revisi	
15.	2 Juni 2022	Melaporkan hal karena sudah mengambil data, mengumpulkan abstrak dan mendapatkan revisi	
16.	3 Juni 2022	Melaporkan terkait jurnal dan submit	

Banjarmasin, 6 Juni 2022

Ketua Prodi Psikologi Islam



Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog

NIP. 198302152015032002

Lampiran 11 Surat Riset Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 1109/Un.14/III.3/TL.00/05/2022

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah
N I M : 180103040030
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat sekarang : Jl. Trikora, Komplk. Wengga trikora raya, tahap 4, blok y2, no 93, rt. 44, rw. 07, kel. Guntung manggis, kec. Landasan ulin, kota Banjarbaru, 70721.
Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN JOB PERFORMANCE DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN

Tempat yang dituju : Dewan Eksekutif Mahasiswa fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin
Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian
Lamanya riset : 1 (satu) minggu
Dari tanggal : 18/05/2022
Sampai tanggal : 25/5/2022

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya

17 Mei 2022

Dekan



Ozikri Nirwana

Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 1641/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2022

Ketua Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

Prodi : Psikologi Islam

Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Judul Karya Ilmiah : "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Job Performance Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin"

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 15 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris

[Handwritten Signature]
Yulia Hairina



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

Bab	Tahap						Ket
	1	2	3	4	5	6	
1	50	35	30	27			Lulus
2	34	31	29	30			Lulus
3	49	39	29	27	26	27	Lulus
4	42	35	33	29	26		Lulus
5	25						Lulus

Banjarmasin, 15 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



[Handwritten Signature]
Julia Hairina

Lampiran 13 Surat Terbit Jurnal



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM
Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Letter of Publish

Nomor: 41/Al Husna/06/2022

Pimpinan Redaksi Jurnal Al Husna Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : “Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora”

Nama Penulis : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah

NIM : 180103040030

Prodi : Psikologi Islam

Akan diterbitkan di Jurnal Al Husna. Artikel/naskah tersebut dapat dibaca dan diakses dalam versi *online* pada website Jurnal Al Husna (<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna>).

Demikian *Letter of Publis* ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 17 Juni 2022

An. Editor In Chief
Journal Manager

Yulia Hairina

Lampiran 14 Jurnal

Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah, Akhmad Sagir, dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract

Job performance is seen from the point of view of working on a task until it is completed, dividing the time, ability and energy so that problems are resolved. In the work, giving influence to other people is necessary in order to equalize the motivation according to the needs in the organization in order to achieve the planned job performance. Work motivation makes someone want to work and work together, effectively and with quality in all things in order to achieve job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and job performance of the Student Executive Board. The research method is a quantitative correlational type. With a population of 38 people, sampling using a non-probability sampling technique with a saturated sample type. The data collection technique used a Likert scale, namely the work motivation and job performance scale which was assisted by the SPSS Release 25.0 for window computer application. The results are: there is a significant correlation between work motivation and job performance ($r = 0.557$ and $p = 0.000$), meaning that the higher the work motivation obtained by members, the higher the job performance, so the hypothesis is accepted.

Keywords: student executive board; job performance; work motivation.

Abstrak

Job performance dilihat dari sisi pengerjaan tugas sampai selesai, membagi waktu, kemampuan dan tenaga agar terselesaikannya masalah. Di dalam pekerjaan, memberikan pengaruh kepada orang lain itu perlu agar menyamakan motivasi yang sesuai kebutuhan dalam organisasi agar tercapainya *job performance* yang sudah direncanakan. Motivasi kerja membuat seseorang ingin bekerja dan bekerja sama, efektif dan bermutu dalam segala hal agar tercapai kepuasan bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa. Metode penelitian adalah kuantitatif berjenis korelasional. Dengan populasi 38 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Teknik pengumpulan data memakai skala *likert*, yaitu skala motivasi kerja dan *job performance* yang dibantu dengan aplikasi komputer *SPSS Release 25,0 for window*. Hasilnya adalah: terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* ($r=0,557$ dan $p=0,000$), berarti semakin tinggi motivasi kerja yang didapat anggota maka semakin tinggi juga *job performancenya*, sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci: Dewan Eksekutif Mahasiswa; *Job Performance*; Motivasi Kerja.

Para mahasiswa mempunyai peran yang penting pada setiap kegiatan di organisasi, karena mahasiswa pada organisasi berfungsi untuk menjalankan dan melaksanakan aktivitas dalam organisasi, dalam diri mahasiswa terdapat potensi yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk bisa mendapatkan hasil yang diinginkan, serta peran sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kemajuan dan keberhasilan dari organisasi tersebut (Octavianasari, 2017). Sebuah dimensi untuk menunjukkan seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas, sisi inisiatif dari mereka dan seperti apa usahanya agar masalah terselesaikan disebut *job performance*. *Job performance* dapat dilihat dari 3 sisi, pertama, *task performance* yaitu dilihat dari baiknya 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 (Carmelia et al., 2017).

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 (Safri, 2017). Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. as-Shaff/61: 4 ini.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

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

Dari ayat itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya kerjasama dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang diemban. 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 (Octavianasari, 2017). *Job performance* bisa ditingkatkan secara individual dengan beberapa komponen, salah satunya motivasi. Andaikan motivasi itu ada

dalam diri anggota maka menghasilkan *job performance* yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika salah satu komponen tersebut yaitu motivasi, tidak ada dalam diri mereka maka hasil *job performance* akan tidak baik (Rahayu, 2017).

Job performance pada salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, khususnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) berdasarkan hasil wawancara awal pada 24 Juni 2021, sebelumnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota DEMA tersebut. Dapat dilihat dari kehadiran para anggota ketika melaksanakan suatu program kerja yaitu orientasi dan khataman Alquran. Program tersebut dapat terlaksana karena adanya kerja sama tim, padahal baru saja beberapa bulan dilantik menjadi pengurus DEMA, para anggota yang lain sangat membantu untuk meringankan beban tersebut. Hal ini dikarenakan mereka menjaga *performa* tim yang selalu aktif dalam setiap rapat persiapan, hadir dan mengikuti acara hingga selesai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu anggota DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), hasil yang didapat mereka kurang dalam kerja sama tim ditunjukkan dari kurangnya minat mereka dalam berhadir dalam suatu program kerja yang dilaksanakan dan juga selalu menunda waktu untuk menjalankan rapat kegiatan, maka dapat dilihat adanya perbedaan *job performance* DEMA FTK dan DEMA FUH.

Pada organisasi harus bisa menciptakan suatu kondisi yang dimana anggotanya mampu meningkatkan *job performance* agar tujuannya tercapai. Kondisi yang dimaksud ialah motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi merupakan suatu yang penting untuk mendapat perhatian dari organisasi karena merupakan faktor mendorong individu untuk bertingkah laku tertentu dalam organisasi dan juga termasuk *job performance* yang ditunjukkan (Rahayu, 2017). 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. Anggota organisasi yang baik pasti akan memperoleh motivasi dan selalu berkontribusi untuk keberhasilan organisasinya. Motivasi tinggi yang diberikan anggotanya untuk meningkatkan pencapaian organisasi, maka akan menjadikan *job performance* para anggota semakin tinggi juga dalam organisasi tersebut (Faslah & Savitri, 2013). Berdasarkan pemaparan latar belakang dan wawancara awal, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sampel berjumlah 38 orang pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Adapun objek dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel *job performance* sebagai variabel terikat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai skala psikologi yang terbagi menjadi dua yaitu skala motivasi kerja dan *job performance*. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan 5 dimensi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu, kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow, 1984). Skala *job performance* disusun berdasarkan 5 dimensi yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson yaitu, kuantitas dan kualitas hasil, tepat waktu, kehadiran, dan mampu bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006).

Analisis data untuk penelitian ini memakai metode analisis uji korelasi, hal itu dilakukan untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang dibantu dengan aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 25,0.

H a s i l

Uji Asumsi Dasar

Hasil uji normalitas data variabel motivasi kerja dan *job performance* mendapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Jadi kesimpulannya data pendapatan terdistribusi normal. Hasil uji linieritas variabel motivasi kerja dengan variabel *job performance* yang menunjukkan nilai signifikansi *linearity* 0,357, karena signifikansi $> 0,05$ maka antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui intensitas atau tingkat pada dua variabel, terlebih dahulu harus mengetahui *mean* dan standar deviasinya dan untuk mengetahuinya peneliti dibantu dengan program komputer *IBM SPSS Statistics 25*,

Tabel 1
Analisis Data Deskriptif

	<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
motivasi_kerja	38	36	51	42.74	3.599
Valid N (<i>listwise</i>)	38				

Setelah diketahui *mean* dari skala *job performance* adalah 34,74 dan standar deviasinya 4,721. *Mean* dari skala motivasi kerja adalah 42,74 dan standar deviasinya 3,599. Selanjutnya menentukan intensitas atau tingkatan variabel yang dibantu dengan *SPSS Statistic 25*, sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Job Performance

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

Dari tabel 2 diketahui tingkat *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin, untuk kategori tinggi 15 orang (39,5%), kategori sedang 22 orang (57,9%), kategori rendah 1 orang (2,6%).

Tabel 3
Tingkat Motivasi Kerja

		<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 3 tingkat motivasi kerja pada DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin yang kategori tinggi sebanyak 24 orang (63,25), kategori sedang 14 orang (36,8%).

Uji Hipotesis

Menggunakan uji korelasi *pearson* dibantu dengan program komputer *SPSS* 25. Cara ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *job performance* dan motivasi kerja, dapat dilihat pada bagian *Sig. 2-tailed* di *SPSS* yang ketentuannya jika nilai *Sig.* < 0,05 maka berkorelasi begitu sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi

		<i>Job_Performance</i>	<i>Motivasi_Kerja</i>
<i>Job_Performance</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.557**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	38	38
<i>Motivasi_Kerja</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.557**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	38	38

Dari tabel 4 terdapat nilai *pearson correlation* antara *job performance* dan motivasi kerja 0,557, *Sig.* 0,000. Yang berarti, *Sig.* < 0,05, kesimpulannya, ada terdapat hubungan antara variabel *job performance* dan motivasi kerja.

Tabel 5
Tabel rangkuman Correlation Product Moment

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

Tabel tersebut menunjukkan 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 (Ha) 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.

Pembahasan

Pada dasarnya manusia ingin melakukan sesuatu harus dengan adanya dorongan dalam dirinya maupun dari luar agar kebutuhannya terpenuhi. Di dalam organisasi sendiri, motivasi adalah hal yang penting untuk diperhatikan (Darmawan et al., 2013). Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak untuk seseorang yang berkeinginan bekerja agar mau untuk kerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya agar tercapainya kepuasan dalam bekerja (Faslah & Savitri, 2013).

Dalam organisasi memerlukan tenaga kerja yang bisa beroperasi dan meningkatkan kualitasnya. Para anggotalah yang merupakan aset penting yang ada diorganisasi, 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 (Astria & Nur Rahardjo, 2010). 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 (Mathis & Jackson, 2006).

Untuk responden pada penelitian ini berjumlah 38 orang, yang merupakan seluruh pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan

Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Yang di dalamnya terdapat ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris umum dan wakilnya, bendahara umum, dan 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 performance* 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 DEMA FUH UIN Antasari dan bersifat positif.(Widodo et al., 2019)

Menjawab rumusan masalah kedua ingin mengetahui tingkat *job performance* dan motivasi kerja pada DEMA FUH UIN Antasari. Hasil yang didapatkan untuk 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 *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari kategori yang mendominasi adalah sedang. Jadi, perlu ada peningkatan lagi untuk *job performance* pada DEMA FUH.

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 (Widiyanti, 2017). Sependapat dengan Moehariono 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 (Hasibuan, 2018).

Menjawab rumusan masalah yang ketiga, mencari tahu seberapa tingkatan motivasi kerja DEMA FUH UIN Antasari Banjarmasin. Dari dimensi motivasi kerja memperoleh hasil untuk tingkat pada motivasi kerja tidak ada yang dalam kategori rendah, sedangkan dalam kategori sedang sebanyak 14 orang dengan presentase 36,8%, dan untuk kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase 63,2%. Dari hasil tersebut dengan motivasi kerja yang bagus bisa menghasilkan semangat untuk melakukan kegiatan dan bisa mendapatkan pencapaian kerja sesuai dengan keinginan.

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang bagus, ada beberapa faktor yang dikemukakan oleh Blum & Naylor dalam penelitian Suseno ada 10 macam pendorong motivasi kerja, salah satunya adalah teman satu kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota DEMA FUH yang menunjukkan jika dengan berada di divisi yang sesuai dengan bidang kebiasaan, 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 karena faktor teman dalam bekerja, yang sesuai dengan dikemukakan oleh Suseno yaitu salah satu faktor pendorong motivasi kerja adalah teman satu kerja dan juga salah satu cara agar bisa meningkatkan motivasi kerja (Suseno, 2010).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan mendapat kesimpulan, Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *job performance*. Yang ditunjukkan dengan hasil nilai koefisiensi korelasi $r = 0,557$ dengan variabel yang nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) masuk dalam kategori hubungan sedang. Maka

hipotesis yang diajukan diterima, yang berarti dari hasil tersebut semakin tinggi motivasi kerja yang didapat, maka semakin tinggi pula tingkat *job performance*.

Adapun tingkat motivasi kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin paling banyak dalam kategori tinggi. Bisa dilihat pada analisis data yang mendapatkan hasil pada kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan presentase 63,2%, dan pada kategori sedang sebanyak 14 orang dengan presentase 36,8%. Dalam variabel ini tidak terdapat hasil yang menunjukkan kategori rendah. Dan juga tingkat *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dikategorisasikan rata-rata sedang. Yang dapat dilihat pada analisis yang didapatkan adalah, untuk kategori tinggi sebanyak 15 orang dengan presentase 39,5%, dengan kategori sedang sebanyak 22 orang dengan presentase 57,5% dan kategori rendah sebanyak 1 orang dengan presentase 2,6%.

Saran

Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan sedang antara motivasi kerja dengan *job performance*. Maka dari itu disarankan kepada organisasi DEMA FUH agar bisa lebih meningkatkan atau memberikan motivasi kerja kepada sesama anggota atau pengurus agar dapat meningkat lebih baik lagi terutama dalam *job performance*. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya *job performance* salah satunya dengan cara mampu dalam pengetahuan, mempunyai keahlian, dan mendapatkan pendidikan yang layak bisa lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Selanjutnya untuk peneliti berikutnya, sekiranya bisa memakai variabel yang berbeda selain variabel motivasi kerja terkait hal yang bisa mempengaruhi *job performance* seperti prestasi akademik, kompensasi kerja, dan masih banyak lagi, dan juga bisa menggunakan atau melakukan penelitian dengan populasi yang berbeda.

Referensi

Astriana, N., & Nur Rahardjo, S. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*.

- Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 184–197.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199–207.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Maslow, A. H. (1984). 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Octavianasari, P. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Universitas Muhamadiyah Surakarta*, 2.
- Rahayu, C. Q. (2017). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*.
- Safri, H. (2017). Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132–138.

Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 10–16.

RIWAYAT HIDUP

1. Nama lengkap : Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah
2. Tempat Tanggal Lahir : Banjarmasin, 1 Februari 2000
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Alamat : Jl. Trikora, Komplk Wengga Trikora Raya, Blok y2, No. 93, RT. 44, RW. 07, Kel. Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru.
7. Pendidikan
 - a. SD : SDN Guntung Payung 3
 - b. SMP : MTS Ihya Ulumuddin
 - c. SMA : MAN 4 Banjar
8. Orang Tua
 - Nama Ayah : Eko Lestyo
 - Pekerjaan : Supir
 - Nama Ibu : Faulinah
 - Pekerjaan : Guru Honorer
 - Alamat : Jl. Trikora, Komplk Wengga Trikora Raya, Blok y2, No. 93, RT. 44, RW. 07, Kel. Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru.
9. Saudara (jumlah saudara) : 2 orang
10. Pengalaman Organisasi

a. HMJ : Anggota Bidang Infokom (2019-2020)

DEMA FUH : Anggota Departemen Infokom (