

## LAMPIRAN

### 1. Skala *Attachment* dan Skala Daya Juang Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

Saya Saudah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Program Studi Psikologi Islam yang sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya. Saya selaku peneliti meminta kesediaan Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Mohon kepada Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Dalam skala ini tidak ada jawaban salah atau benar, maka anda diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan diri anda bukan berdasarkan atas apa yang anda anggap baik.

Pada masing-masing pernyataan terdapat empat alternatif jawaban yaitu:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

Atas kesediaan saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Nama / Panggilan :  
 Jurusan / Prodi :  
 Angkatan :

#### Skala I

No	Item	SS	S	TS	STS
1	Mendapatkan konsumsi/snack setiap acara selalu meningkatkan semangat saya dalam bekerja.				
2	Konsumsi/snack yang saya terima selalu memadai untuk mendukung kebutuhan saya dalam bekerja.				
3	Fasilitas yang diperlukan setiap kegiatan mudah untuk diakses.				
4	Kondisi di tempat acara bisa membuat saya merasa nyaman, dan aman untuk berkegiatan.				
5	Saya merasa aman saat berkegiatan karena universitas memberikan jaminan keamanan.				
6	Organisasi tempat saya berkegiatan memberikan kenyamanan.				

7	Komunikasi antar anggota berjalan dengan lancar.				
8	Rekan organisasi yang selalu membantu membuat saya senang berada di organisasi.				
9	Saya merasakan adanya kepedulian antar anggota dalam organisasi ini.				
10	Saya merasa bahwa tugas yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan dan potensi saya.				
11	Rekan sesama anggota membantu saya mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				
12	Saya mendapatkan apresiasi dari sesama anggota atas hasil kegiatan.				
13	Saya mendapatkan apresiasi dari ketua maupun anggota atas hasil kegiatan yang dilakukan.				
14	Saya berusaha keras dalam mencapai prestasi dan kontribusi yang maksimal di divisi tertentu.				
15	Saya merasa bahwa prestasi yang saya capai belum sepenuhnya diakui oleh para anggota organisasi.				
16	Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam rapat.				
17	Pekerjaan yang saya terima selalu memberikan pengalaman berharga bagi saya.				
18	Saya merasa bahwa kegiatan yang saya lakukan belum sepenuhnya mendukung perkembangan keterampilan untuk kemajuan karier saya.				

## Skala II

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Selama berorganisasi di DEMA, kinerja saya lebih baik dibandingkan sebelum bergabung dengan organisasi ini.				
2	Meskipun berusaha memberikan kontribusi terbaik, saya merasa bahwa dukungan tim terhadap upaya saya kurang optimal.				

3	Saya mengerjakan kegiatan sesuai dengan target yang ditentukan.				
4	Penghargaan atas prestasi yang saya dapat, mendorong saya untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya.				
5	Saya merasa terkendala dalam menjalankan tugas sesuai peraturan ketika ketua DEMA tidak berada di tempat.				
6	Seluruh tugas yang saya kerjakan selama ini dapat diselesaikan dengan hasil yang sesuai dengan target waktu yang direncanakan.				
7	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih lebih cepat dari sebelumnya.				
8	Saya selalu datang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan.				
9	Saya merasa kesulitan meninggalkan kegiatan organisasi karena sulit memperoleh izin dari anggota atau ketua DEMA.				
10	Saya mampu bekerja sama dengan sesama divisi sendiri maupun divisi lain dengan baik.				
11	Saya selalu terbuka terhadap pendapat orang lain.				
12	Saya mampu untuk bekerja sesuai kemampuan yang sama dengan anggota lain diorganisasi dan ketua DEMA.				

## 2. Skala Motivasi Kerja

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	TotalX
1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	49
2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	1	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
5	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	52
6	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	50
7	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	45
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	2	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	66
10	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	54
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	53
12	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	48
13	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	63
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	2	56
16	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
17	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	1	55
18	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	62
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	51
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	58
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	64
22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	51
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	68
25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	1	59
27	2	3	1	3	2	3	1	2	2	4	2	1	1	4	4	1	3	4	43
28	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	3	2	4	4	1	3	2	1	52
29	3	3	4	1	2	2	3	4	1	1	4	2	2	4	3	4	2	2	47
30	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
31	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	56
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
34	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	52
35	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	51
36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57
37	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	58
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	54
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	51
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	62
41	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	57
42	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	63
43	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	49
44	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	52
45	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	1	57
46	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	53
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	52
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	44
50	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	54
51	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	54
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
53	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	51
54	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	51
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
57	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	3	2	4	4	4	55
58	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	53
60	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	2	58
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	66
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
63	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	48
64	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
65	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	50
67	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
68	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	51
69	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
70	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	61
71	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	53

### 3. Skala Job Performance

No	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	Total
1	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	36
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	35
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	33
7	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	30
8	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	36
9	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	40
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
11	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	31
12	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	30
13	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	34
14	1	4	4	4	2	3	2	3	1	3	4	4	35
15	4	2	4	3	1	3	2	3	1	3	4	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34
17	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	35
18	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	32
21	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37
22	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	37
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
25	4	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	38
26	4	1	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	37
27	3	1	3	3	1	4	4	4	4	2	4	4	37
28	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	30
29	4	4	1	2	2	3	3	2	1	3	1	3	29
30	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	35
31	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	35
32	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	39
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	35
35	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	39
36	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	34
37	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	37
38	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	35
39	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	32
40	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	39
41	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	38
42	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
43	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34
44	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	29
45	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	34
46	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	37
47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	45
49	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	32
50	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
51	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	33
52	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	35
53	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	35
54	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	32
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	2	2	4	4	1	3	2	2	1	4	4	4	33
58	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	29
59	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	35
60	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	37
61	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	40
62	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33
63	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	32
64	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	36
65	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	32
66	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	32
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
68	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	31
69	3	3	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	39
70	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	34
71	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	32

#### 4. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,36428175
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,046
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

#### 5. Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Job performance</i> (Y) * <i>Motivasi</i> kerja (X)	Between Groups	(Combined)	2275,780	30	75,859	4,354	,000
		Linearity	1641,032	1	1641,032	94,188	,000
		Deviation from Linearity	634,748	29	21,888	1,256	,250
	Within Groups		679,492	39	17,423		
Total			2955,271	69			

#### 6. Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,506	2,408		6,025	,000
Motivasi kerja (X)	,433	,047	,745	9,215	,000

#### 7. Uji Hipotesis

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	,555	,549	4,39625

## 8. Hasil Uji Korelasi

*Correlations*

		Motivasi kerja (X)	Job performance (Y)
Motivasi kerja (X)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.745**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Job performance (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

## 9. Surat-Surat



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin 70235  
 Telepon (0511) 3266593  
 Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

### SURAT RISET

Nomor:1335/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2024

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menugaskan :

Nama	: Saudah
NIM	: 170104040277
Semester	: XIV (Empat Belas)
Jurusan	: S1 Psikologi Islam
Alamat Sekarang	: Jl. Cengkeh Gatot Subroto IV Banjarmasin Timur Kalimantan Selatan
Untuk	: Melakukan riset / penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul:

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Job Performance Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2023/2024 UIN Antasari Banjarmasin**

Tempat yang dituju	: UIN Antasari Banjarmasin
Barang Yang dibawa	: Seperangkat Alat Penelitian
Lamanya Riset	: 1(Satu) Bulan
Dari Tanggal	: 01/06/2024
Sampai Tanggal	: 20/06/2024

Demikian surat riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya.

Banjarmasin, 10 Juni 2024

Dekan  
  
 Dzikri Arwana



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

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : Saudah **Dosen Pembimbing**  
**NIM** : 170104040277 **1. Musfichin, M.A**  
**Judul** : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Job Performance **2. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag**  
Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
Periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri  
Antasari

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Dilisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	25 Juni 2021	Konsul Judul	
2	29 Juni 2021	Konsul Proposal Skripsi	
3	30 Juni 2021	Revisi Proposal skripsi	
4	01 Juli 2021	Seminar Proposal Skripsi	
5	05 Agustus 2021	Revisi Setelah Seminar	
6	03 November 2021	Pergantian Judul	
7	03 Maret 2022	Konsul Bab I	
8	07 April 2022	Revisi Bab I	
9	02 Mei 2023	Konsul Bab I - ii	
10	03 Juni 2023	Revisi Bab I - iii	
11	05 November 2023	Konsul Skala Penelitian	
12	Kamis, 13 Juni 2024	Konsul Bab I - iv	
...	Jumat, 14 Juni 2024	Revisi Bab I - v	

Banjarmasin, 11 Juni 2024  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



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

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telpone (0511) 3266593  
Website: www.p.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Saudah  
NIM : 170104040277  
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Job Performance  
Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
Periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri  
Antasari

Dosen Pembimbing  
1. Musfichin, M.A  
2. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Disisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	19 Februari 2024	Konsul masalah Skala	<i>[Signature]</i>
2	29 Februari 2024	Pengantian Variabel Y	<i>[Signature]</i>
3	15 April 2024	Konsul Skala dan bab I - II	<i>[Signature]</i>
4	16 April 2024	Perbaikan skala & masalah PJ	<i>[Signature]</i>
5	19 April 2024	Konsul Masalah ambil data	<i>[Signature]</i>
6	20 April 2024	Laporan kuesioner + analisis	<i>[Signature]</i>
7	31 Mei 2024	Konsul Bab IV	<i>[Signature]</i>
8	02 Juni 2024	Bimbingan masalah Spss	<i>[Signature]</i>
9	03 Juni 2024	Revisian Bab IV	<i>[Signature]</i>
10	06 Juni 2024	Konsul + persiapan konsep Jurusan	<i>[Signature]</i>
11	07 Juni 2024	Konsul Bab I - V	<i>[Signature]</i>
12	10 Juni 2024	Revisi Bab I - V	<i>[Signature]</i>
13	13 Juni 2024	Revisi Bab I - V (Dps)	<i>[Signature]</i>

Banjarmasin, 11 Juni 2024  
Ketua Prodi Psikologi Islam

*[Signature]*  
Dra. Mulyani, M.Ag

**Surat Keterangan *Expert Judgement***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musfichin, M. A

Jabatan/Instansi : Dosen/Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Saudah

NIM : 170104040277

Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Job Performance Pengurus  
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Antasari Banjarmasin  
Periode 2023/2024.

Obyek Penilaian : Motivasi Kerja dan Job Performance

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.  
(terlampir)

Banjarmasin, .....

*Expert Judgement*



Musfichin, M. A

**Surat Keterangan *Expert Judgement***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mubarak, M. A  
Jabatan/Instansi : Dosen/Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Saudah  
NIM : 170104040277  
Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Job Performance Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Antasari Banjarmasin Periode 2023/2024.  
Obyek Penilaian : Motivasi Kerja dan Job Performance

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi. (terlampir)

Banjarmasin, 19 April 2024  
*Expert Judgement*



Mubarak, M. A



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

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3266593; Faksimili (0511) 3254344;  
Website: www.p.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: PS-SJ.0148/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2024

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : ***"Hubungan motivasi kerja dengan job performance pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin"***

Nama Penulis : **Saudah**

NIM : 170104040277

Program Studi : Psikologi Islam

telah *submitted* dan akan diterbitkan oleh Jurnal Al husna (Motivasi Kerja, Job Performance, DEMA UIN Antasari)

Demikian Surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 18 Juni 2024

Dr. Ketua Prodi Psikologi Islam,  
Sekretaris,



Muhammad, M.A



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

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 1462/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2024

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Mahasiswa Psikologi Islam di bawah ini :

Nama	: Saudah
NIM	: 170104040277
Prodi	: Psikologi Islam
Dosen pembimbing 1	: Musfichin, M.A
Dosen pembimbing 2	: Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag
Judul Skripsi	: "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap <i>Job Performance</i> Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri Antasari"

Dengan ini merubah judul skripsi diatas dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri Antasari" yang telah disetujui oleh dosen pembimbing.

Demikian surat keterangan perubahan judul ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Banjarmasin, 11 Juni 2024

.....  
s.n. Ketua Prodi Psikologi Islam,  
Sekretaris,



Musfichin, M.A

## 10. Naskah Jurnal

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan *Job Performance* Pengurus**

#### **Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2023/2024**

#### **Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

**Saudah, Musfichin, dan Siti Faridah**

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

#### **Abstract**

*Job performance is viewed from the ability to complete tasks, manage time, and utilize skills and energy to solve problems. In the workplace, it is important to influence others so they have motivation aligned with the organization's needs to achieve the desired job performance. Work motivation drives individuals to work effectively, cooperate, and produce high-quality work, leading to job satisfaction. This study aims to determine the relationship between work motivation and the job performance of the Student Executive Board (DEMA) members for the 2023/2024 period at the State Islamic University of Antasari Banjarmasin. The research method uses a quantitative approach with a correlational method. With a population of 70 respondents, the sampling technique used in this study is saturated sampling*

*or total sampling. Data collection techniques utilize a Likert scale, specifically a work motivation scale and job performance scale, assisted by the SPSS Release 25.0 for Windows computer application. The results show a Pearson correlation value between work motivation and job performance of 0.745 with a significance of 0.000. This means the significance value is less than 0.05, and the conclusion is that there is a relationship between the variables of work motivation and job performance.*

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

### **Abstrak**

*Job performance* dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas, mengatur waktu, serta memanfaatkan kemampuan dan tenaga untuk mengatasi masalah. Dalam pekerjaan, penting untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memiliki motivasi yang sejalan dengan kebutuhan organisasi demi mencapai *Job performance* yang diharapkan. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sama, dan menghasilkan kualitas yang tinggi sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Periode 2023/2024 di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Metode penelitian

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Dengan populasi sebesar 70 orang responden teknik yang dipakai dalam penelitian ini ialah *sampling* jenuh atau total *sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *likkert*, yaitu skala motivasi kerja dan *job performance* yang dibantu dengan aplikasi komputer *SPSS Release 25,0 for window*. Hasilnya terdapat nilai *pearson correlation* antara motivasi kerja dan *job performance* sebesar 0,745 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan  $< 0,05$ , dan kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan *job performance*

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

Mahasiswa merupakan agen pembawa perubahan, yang memiliki peranan sangat penting dalam kehidupan berbangsa, dan menjadi seseorang yang akan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat. Dan mahasiswa juga bertindak sebagai penggerak yang mengajak seluruh masyarakat untuk dapat bergerak dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Para mahasiswa mempunyai peran yang sangat penting pada setiap kegiatan yang ada diorganisasi, karena mahasiswa pada organisasi berfungsi untuk menjalankan dan memiliki potensi agar terlaksananya kegiatan organisasi, potensi yang ada pada diri mahasiswa harus dimanfaatkan sebaiknya agar

bisa mendapatkan hasil yang diinginkan dari organisasi tersebut (Octavianasari, 2017). Para mahasiswa yang mengikuti organisasi akan diseleksi dengan bermacam syarat dan ketentuan agar mahasiswa yang terpilih adalah berpotensi dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Mahasiswa yang berpotensi dan berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan targetnya, ia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

*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 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). *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 (ismail, 2013). 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 organisasi yang telah ditetapkan (Octavianasari, 2017).

*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. *Job Performance* pada salah satu ormawa di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sangat baik. Pada umumnya, penelitian terdahulu menggunakan subjek yang berasal dari bidang-bidang di perusahaan, tetapi pada penelitian kali ini mengambil subjek dari salah satu organisasi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota DEMa UIN Antasari untuk bahan studi pendahuluan. Pada saat dilakukan studi pendahuluan pada tanggal 07 April 2024, saat itu kepengurusan DEMa periode 2023/2024 sudah berjalan satu periode dan telah melaksanakan

kurang lebih 30 program kerja, salah satunya yaitu *Musabaqah Lil Funun wal 'Ilmi wa Ar Riyadlah* (MUSAFIR) 2024. Program tersebut bisa terlaksana karena adanya kerja sama tim yang maksimal, pada saat melaksanakann program kerja bisa meminimalisir permasalahan, dan mendapat respon positif serta izin dari pihak kampus. *Job performance* yang selama ini dinilai baik, dan anggota yang lain juga sangat membantu untuk meringankan beban tersebut. Hal ini dikarenakan mereka yang selalu aktif dalam setiap awal kegiatan hingga akhir. Dari hasil wawancara ini yang jadi pembeda antara DEMA UIN Antasari Banjarmasin dengan DEMA/BEM di salah satu kampus lain yang mana *Job performancenya* rendah, seperti kurangnya kerja sama antar anggota disetiap kegiatan, anggota tidak semuanya hadir pada saat kegiatan, dan selalu menunda waktu rapat kegiatan. Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan, motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh pada *job performance* yang baik.

Setiap organisasi harus bisa menciptakan suatu kondisi yang dimana anggotanya mampu meningkatkan kinerja agar tujuannya tercapai. Kondisi yang dimaksud ialah motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, melihat bahwa pengurus mempunyai tanggung jawab yang besar dan sudah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang diberikan *leader* terhadap pengurus sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka agar mencapai kerja lebih baik lagi.

Motivasi sendiri menurut Robert Heller adalah keinginan untuk bertindak (Wibowo, 2013). Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan

usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Definisi motivasi juga dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow, menurut mereka motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*presistence*) perilaku sukarela. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya karena memiliki motivasi dan motivasi tersebut yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Kekuatan motivasi yang dimiliki individu akan menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya baik dalam hal belajar, bekerja dan lainnya (Nita, 2017). Berdasarkan pemaparan latar belakang dan wawancara awal, peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

### **Metode**

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Dengan populasi sebesar 70 orang responden teknik yang dipakai dalam penelitian ini ialah *sampling* jenuh atau total *sampling* yang mana artinya seluruh pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin menjadi responden Penelitian. Adapun objek dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel motivasi kerja dan *job performance*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *likkert*, yaitu skala motivasi kerja dan *job performance*. Teknik analisis data dalam penelitian ini memakai metode korelasional dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel

motivasi kerja dan *job performance* yang dibantu dengan aplikasi komputer *SPSS Release 25,0 for window*.

## Hasil

### *Uji Asumsi Dasar*

Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja dan *job performance* mendapatkan nilai signifikansi nilai *Asymp. Sig.* dari uji normalitas adalah 0,200 ( $p > 0,05$ ). Jadi dapat kesimpulannya data terdistribusi normal. Hasil uji linieritas variabel motivasi kerja dan *job performance* diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* 0,250. Karena signifikansi  $> 0,05$ , menghasilkan antara variabel motivasi kerja dan *job performance* terdapat hubungan yang linier.

### *Analisis Data Deskriptif*

Analisis ini berguna untuk mengetahui tingkatan dari tiap-tiap variabel yang diteliti dalam penelitian kali ini variabel yang dimaksud ialah motivasi kerja dan *job performance* yang dibantu dengan program komputer *IBM SPSS Statistic 25*.

**Tabel 1**

#### *Tingkat Motivasi Kerja*

		<i>F</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<b>Valid</b>	Rendah	24	34,4	34,4	34,4

Tinggi	46	65,7	65,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari tabel 1 diketahui tingkat motivasi kerja pada Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, untuk kategori rendah sebanyak 24 orang (34,4%), dan kategori tinggi sebanyak 46 orang (65,7%).

**Tabel 2**

*Tingkat Job Performance*

	<i>F</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Rendah	15	21,4	21,4	21,4
<b>Valid</b> Tinggi	55	78,6	78,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Dari tabel 2 diketahui tingkat motivasi kerja pada Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, untuk kategori rendah sebanyak 15 orang (21,4%), dan kategori tinggi sebanyak 55 orang (78,6%).

*Uji Hipotesis*

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.

**Tabel 3**

*Hasil Uji Korelasi*

		Motivasi kerja (X)	Job Performance (Y)
<b>Motivasi Kerja (X)</b>	Person	1	.745**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
<b>Job Performance (Y)</b>	Person	.745**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

Dari tabel 3 terdapat nilai *pearson correlation* antara motivasi kerja dan *job performance* 0,745, Sig. 0,000 yang artinya, Sig. < 0,05, kesimpulannya, terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan *job performance*.

**Tabel 4**

Tabel rangkuman Correlation Product Moment

Rxy	R tabel	Sign.	Keterangan	Kesimpulan
0,745	0,235	,000	Sign. / p value < 0,05	Signifikan

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R (korelasi) yaitu 0,745 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan nilai Sig. (r tabel) yang jumlah subjek 70 orang sebesar 0,235. Jadi, hipotesis alternatif (Ha) mengatakan adanya hubungan positif secara signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin diterima dengan tingkat kekuatan hubungan kedua variabel tersebut adalah sangat kuat.

### Pembahasan

Pada dasarnya setiap manusia ingin melakukan sesuatu harus ada dorongan secara internal dari diri sendiri maupun eksternal agar yang diinginkan tercapai. Disuatu organisasi, motivasi merupakan hal penting yang berpengaruh. Motivasi kerja merupakan pemberi dorongan untuk seseorang yang memiliki keinginan bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya agar tercapainya kepuasan dalam pekerjaan (Faslah & Savitri, 2013). Pada sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja yang bisa beroperasi dan meningkatkan kualitasnya. Para anggotalah yang merupakan hal penting yang ada disebuah organisasi, oleh karena itulah perlu diperhatikan terkait peningkatan *job performance*. 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).

Pada penelitian ini peneliti mengambil 70 responden yang merupakan pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin, yang terdiri dari ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris dan wakil sekretaris, bendahara, serta terdapat beberapa divisi. Rumusan masalah pada penelitian ini, untuk menguji apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan job performance, yang terdapat korelasi positif signifikan antara motivasi kerja dengan job performance. Maka hipotesis diterima yang nilai korelasinya 0,745 dan signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Menjawab rumusan masalah kedua, mencari tahu seberapa tingkat motivasi kerja DEMA UIN Antasari. Untuk tingkat pada motivasi kerja tidak ada yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 46 orang dengan persentase 65,7%, kategori rendah sebanyak 24 orang dengan persentase 34,3%. Menjawab rumusan masalah ketiga, ingin mengetahui tingkat job performance dan motivasi kerja pada DEMA UIN Antasari. Mendapatkan hasil yang kategori tinggi sebanyak 55 orang dengan persentase 78,6%, sedangkan dikategori rendah sebanyak 15 orang dengan persentase 21,4%.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh motivasi kerja dengan job performance pengurus DEMA UIN Antasari periode 2023/2024, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan job performance dengan kategori sedang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,745$  dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang didapat, semakin tinggi pula tingkat job

performance, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Kedua, tingkat motivasi kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori tinggi, dengan 46 dari 70 responden atau 65,7% berada dalam kategori tersebut, sementara 24 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 34,3%. Ketiga, tingkat job performance Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin juga sebagian besar berada dalam kategori tinggi, dengan 55 dari 70 responden atau 78,6% berada dalam kategori tersebut, sementara 15 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 21,4%.

#### *Saran*

Dari hasil yang didapatkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk pelengkap penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa. Pertama, bagi instansi UIN Antasari Banjarmasin, disarankan untuk menambahkan buku-buku terkait pembahasan mengenai motivasi kerja dan job performance atau kinerja di perpustakaan, guna mempermudah penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa. Kedua, bagi lembaga, khususnya organisasi DEMA UIN Antasari Banjarmasin, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap job performance pada pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin. Sebagaimana telah dijabarkan, terdapat beberapa faktor pendukung untuk kedua variabel tersebut, sehingga lembaga disarankan untuk melaksanakan langkah-langkah agar motivasi kerja yang didapatkan dapat meningkatkan job performance secara bersamaan. Ketiga, untuk peneliti berikutnya, diharapkan agar dapat menggunakan variabel-variabel lain selain variabel motivasi kerja dan job performance,

serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi job performance, seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### Referensi

- 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.
- 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.
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kerja* (Jakarta: Kencana Prenamedia group, 2013), 213.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nita Yuanita, "Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan," *Jurnal Publik*, Vol.11, No.01, 2017, 45-46.
- Octavianasari, P. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2.
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 109.

## RIWAYAT HIDUP

- |     |                          |   |
|-----|--------------------------|---|
| 1.  | Nama Lengkap             | : Saudah  |
| 2.  | Tempat Tanggal Lahir     | : Tabunganen Pemurus, 03 Maret 1999                               |
| 3.  | Agama                    | : Islam   |
| 4.  | Kebangsaan               | : WNI   |
| 5.  | Status perkawinan        | : Belum Kawin   |
| 6.  | Alamat                   | : Jl. Tabunganen Pemurus, Kec. :<br>Tabunganen, Kab. Barito Kuala |
| 7.  | Pendidikan               |   |
|     | a. SD                    | : SDN Tabunganen Pemurus 1  |
|     | b. SMP                   | : MTS. Hidayatullah   |
|     | c. SMA                   | : SMAN 1 Tabunganen   |
| 8.  | Orang Tua                |   |
|     | Nama Ayah                | : Jahransyah  |
|     | Pekerjaan                | : Petani  |
|     | Alamat                   | : Jl. Tabunganen Pemurus, Kec.<br>Tabunganen, Kab. Barito Kuala   |
|     | Nama Ibu                 | : Salmah  |
|     | Pekerjaan                | : Ibu Rumah Tangga  |
|     | Alamat                   | : Jl. Tabunganen Pemurus, Kec.<br>Tabunganen, Kab. Barito Kuala   |
| 9.  | Saudara (jumlah saudara) | : 2 Orang   |
| 10. | Pengalaman Organisasi    |   |
|     | KAMUSH                   | : Ketua Divisi Sosial dan Pemberdayaan<br>Masyarakat (2018/2019)  |
|     | Sanggar Legenda          | : Ketua Umum (2019/2020 –<br>2020/2021)                           |
|     | DEMA Antasari            | : Sekretaris Menteri Seni dan Budaya<br>(2020/2021)               |
|     | HMI                      | : Pengurus  |