

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UIN Antasari yang berada di kota Banjarmasin merupakan perguruan tinggi Islam yang berlokasi di Kalimantan Selatan dan merupakan satu-satunya di wilayah tersebut. Awalnya, universitas ini dikenal sebagai IAIN Antasari sejak didirikan pada tanggal 20 November 1964. Perubahan yang dulu nya dari IAIN menjadi UIN terjadi pada Tanggal 03 April 2017.¹

Menurut definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Mahasiswa didefinisikan individu menuntut ilmu universitas dan tercatat siswa secara administratif. Namun, konsep mahasiswa melampaui pendaftaran administratif, mencakup makna lebih mendalam. Namun, konsep mahasiswa melampaui sekadar pendaftaran administratif, mencakup makna yang lebih mendalam.²

Mahasiswa dianggap sebagai pembawa perubahan yang krusial, memegang peran kunci dalam pembangunan bangsa, dan bertindak sebagai penyedia solusi untuk tantangan yang dihadapi oleh komunitas.³ Mahasiswa juga berperan sebagai inisiator yang mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan positif. Mereka memiliki peran vital dalam aktivitas organisasi, dimana mahasiswa berkontribusi dalam pelaksanaan dan pemanfaatan potensi mereka untuk

¹ “Sejarah UIN Antasari Banjarmasin,” *Situs Resmi UIN Antasari* (blog), diakses 23 Agustus 2020, <https://www.uin-antasari.ac.id/sejarah-uin-antasari/>.

² “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” diakses 23 Agustus 2020.

³ Kompasiana.com, “Apa Arti dari Mahasiswa!!!,” KOMPASIANA, diakses 23 Agustus 2020, https://www.kompasiana.com/heriansyah_ppkn/533101c96ea8345d538b456b/apa-arti-dari-mahasiswa.

keberhasilan kegiatan organisasi.⁴ Mahasiswa yang terlibat dalam organisasi akan melalui proses seleksi berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan bahwa mereka yang terpilih memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mahasiswa yang memiliki potensi dan kualitas tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan memenuhi tujuan organisasi, serta memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja demi mencapai keinginan mereka.

Kinerja merupakan ukuran efektivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas, inisiatif, dan upaya dalam menangani masalah. Kinerja kerja dapat diukur melalui tiga aspek: kinerja tugas (seberapa baik anggota menyelesaikan kewajiban), kinerja adaptif (kemampuan anggota untuk beradaptasi dalam organisasi), dan kinerja kontekstual (kontribusi anggota dalam membantu tugas-tugas di luar tanggung jawab mereka).⁵

Dalam Islam, manusia diingatkan untuk bekerja dengan koordinasi yang baik, solidaritas, disiplin, dan ketahanan terhadap rintangan dalam organisasi, mirip dengan struktur bangunan yang kuat dan teratur.⁶ Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. as Shaff/61: 4 ini.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَّرْصُومًا ۚ

⁴ Putri Octavianasari, Dwityanto OS Psi, dan Achmad Dwityanto OS Psi, “Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan” (PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/52643>.

⁵ Talissa Carmelia, Sri Tiatri, dan Erik Wijaya, “Hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik dengan job performance pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan,” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, no. 2 (2017): 184–97.

⁶ Hendra Safri, “Manajemen dan organisasi dalam pandangan Islam,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017), <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/437>.

Artinya: “Allah menghargai mereka yang berjuang di jalur-Nya dalam formasi yang rapi, bagaikan struktur yang kuat dan terorganisir dengan baik.”

Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa Allah menghargai mereka yang berjuang di jalannya dengan teratur dan disiplin, seperti pasukan yang tersusun rapi, yang kesatuan mereka serupa dengan bangunan yang kuat dan tak tergoyahkan.⁷ Ayat ini menekankan pentingnya kerjasama dan koordinasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama, yang tercermin dalam konsep kinerja kerja.

Menurut Bernardin dan Russel, seperti yang dikutip oleh Putri dan rekan-rekan, kinerja merupakan indikator evaluasi dari hasil kegiatan atau pekerjaan yang telah ditetapkan, menunjukkan kemampuan individu untuk memenuhi standar yang telah ditentukan.⁸ Kinerja kerja yang optimal dianggap sebagai faktor kunci untuk kemajuan organisasi, dimana penurunan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang unggul melibatkan tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan serta pengaruh bermakna dalam mencapai sasaran organisasi.⁹

Fattah, dalam penelitian Rahayu, menyatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui berbagai komponen, termasuk motivasi. Kehadiran motivasi dalam diri anggota dapat meningkatkan kinerja, sedangkan kekurangan salah satu komponen ini dapat menurunkan kinerja. Peningkatan kinerja memerlukan rencana

⁷ Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad, “bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi,” *Tafsir Jalalayn. Vol. Jilid 3* (2015):659.

⁸ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kerja*, vol. 3., 3 (Jakarta: Kencana Prenamedia group, 2013), 213.

⁹ Octavianasari, Psi, dan Psi, “Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.”

dan tindakan yang terstruktur dan berkelanjutan.¹⁰ Kinerja memiliki peran penting dalam mengarahkan anggota organisasi menuju kesuksesan, dan juga penting bagi individu karena pencapaian tugas dapat menjadi sumber kepuasan. Kinerja mencerminkan kelompok bekerja dalam organisasi untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan.¹¹

Kinerja Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Antasari Banjarmasin dinilai sangat baik. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya yang umumnya fokus pada perusahaan, dengan mengambil subjek dari organisasi mahasiswa. Berdasarkan wawancara dengan anggota DEMA, diketahui bahwa pada tanggal 07 April 2024, kepengurusan periode 2023/2024 telah berhasil melaksanakan sekitar 30 program kerja, termasuk MUSAFIR 2024, yang berhasil berkat kerjasama tim yang efektif dan dukungan kampus.¹² Hasil wawancara menunjukkan perbedaan antara DEMA UIN Antasari Banjarmasin dengan organisasi mahasiswa lainnya, dimana DEMA UIN Antasari memiliki kinerja yang lebih tinggi, ditandai dengan kerjasama tim yang lebih baik dan kehadiran anggota yang lebih konsisten dalam kegiatan.¹³ Kesimpulan dari wawancara tersebut adalah bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kinerja yang baik.

¹⁰ Cut Queentri Rahayu, "Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara," 2017, <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9647>.

¹¹ Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh, "The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan," *International Journal of Applied Engineering Research* 12, no. 24 (2017): 15544–50.

¹² Wawancara melalui Whatsapp dengan anggota DEMA UIN Antasari Banjarmasin periode 2023/2024, 4 Juli 2024.

¹³ Wawancara melalui Whatsapp dengan anggota DEMA/BEM UNISKA periode 2023/2024, 8 April 2024.

Organisasi perlu mengembangkan lingkungan yang memungkinkan anggotanya untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. Lingkungan tersebut harus memotivasi dan mendukung.

Hasil studi awal menunjukkan bahwa pengurus memiliki tanggung jawab besar dan telah berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karenanya, apa yang diberikan oleh pemimpin kepada pengurus tentang motivasi kerja itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mendorong mereka bekerja lebih baik.

Menurut Robert Heller, motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan.¹⁴ Robbins dan Judge menjelaskan motivasi sebagai suatu proses yang mengukur kekuatan, orientasi, dan persistensi dari usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. McShane dan Von Glinow mengartikan motivasi sebagai kekuatan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang. Motivasi ini yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menentukan kualitas perilaku mereka dalam belajar, bekerja, dan aktivitas lainnya.¹⁵ Sesuai dengan QS. Ar Rum: 30, disebutkan:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

“Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada

¹⁴ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 109.

¹⁵ Nita Yuanita, “Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan,” *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara* 11, no. 1 (2017): 45–46.

perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”

Ayat tersebut menggaris bawahi motif intrinsik yang terkandung dalam fitrah manusia, yang merupakan kemampuan bawaan sejak dilahirkan. Kemampuan ini mendorong manusia untuk melakukan berbagai tindakan secara naluriah, seringkali tanpa keterlibatan logika, sehingga manusia cenderung bertindak secara spontan untuk memenuhi fitrahnya. Prestasi dan keberuntungan tidak datang dengan mudah, tetapi melalui usaha dan kerja keras yang didorong oleh idealisme dan optimisme. Kerja keras adalah tuntutan dan panggilan hidup, dan ketika dilakukan dengan tujuan yang tulus, akan menghasilkan keberuntungan yang berlimpah.

Luthan menguraikan, sebagaimana tercantum dalam publikasi Tati, bahwa motivasi merupakan mekanisme membangkitkan, mengilhami, mendukung, serta membimbing tindakan dan prestasi kerja. Artinya, ini adalah mekanisme yang mendorong individu untuk bertindak dan menuntaskan pekerjaan sesuai aspirasi mereka.¹⁶ Motivasi kerja merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas dengan sinergi serta kualitas tinggi, guna mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan vital karena memicu aliran energi dan bantuan dalam tindakan individu, sehingga menghasilkan kinerja maksimal. Anggota organisasi dengan motivasi kerja yang kuat akan merasa termotivasi untuk

¹⁶ Tati Nurhayati, “Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja,” *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi* 1, no. 2 (2016): 87, <https://jurnal.syekh Nurjati.ac.id/index.php/edueksos/article/download/380/326>.

meningkatkan usaha kerja, selalu mendapatkan inspirasi, dan memiliki antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.¹⁷

Anggota organisasi yang baik akan menerima motivasi dan memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada anggota, semakin meningkat pula kinerja kerja mereka dalam organisasi.¹⁸

Mengacu pada konteks yang telah diuraikan, peneliti merasa terdorong untuk mengembangkan studi berjudul: **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Periode 2023/2024 Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada pembahasan yang sudah disampaikan, fokus penelitian ini tertuju pada isu berikut:

1. Seberapa besar tingkat motivasi kerja pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat kinerja pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin?

¹⁷ Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (2013): 41.

¹⁸ Faslah and Savitri, 42.

C. Tujuan Penelitian

Inti dari kajian yang dilakukan bertujuan mengidentifikasi:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja pada pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin.
2. Mengetahui tingkat kinerja pada pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin.
3. Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap *job performance* pada pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Studi ini, selain memenuhi sasaran yang ditentukan, juga dirancang untuk memberi keuntungan berikut:

1. Teoritis, Harapan dari studi ini adalah untuk menyumbangkan wawasan di ranah psikologi industri serta organisasi, dengan fokus pada aspek motivasi kerja serta kinerja kerja.
2. Praktis, Studi ini bertujuan untuk menyediakan data serta pemahaman bagi pembaca mengenai korelasi motivasi kerja dengan prestasi pengurus suatu organisasi, serta menjadi referensi untuk peneliti masa depan.

E. Definisi Operasional

Studi ini memaparkan definisi operasional untuk variabel-variabel terpilih guna mengklarifikasi pemahaman, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Abraham Maslow berpendapat bahwa motivasi manusia didorong oleh kebutuhan-kebutuhannya. Menurutnya, kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik, keamanan, kasih sayang, rasa memiliki, dan penghargaan harus terpenuhi sebelum seseorang dapat mengejar kebutuhan tingkat tinggi seperti estetika, keadilan, dan pertumbuhan pribadi.¹⁹ Dalam konteks organisasi, semakin banyak kebutuhan yang dirasakan, semakin besar motivasi seseorang untuk bertindak demi mencapai kepuasan tersebut.

Tingkat motivasi seseorang dapat dilihat dari skor motivasi yang mencerminkan intensitas dorongan dan energi yang dimiliki seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Skor motivasi kerja yang lebih tinggi menunjukkan pemenuhan kebutuhan yang lebih besar, dan sebaliknya.²⁰ Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja diinterpretasikan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar yang menjadi prioritas, dan semakin meningkatnya kebutuhan tersebut, semakin banyak motivasi yang diperlukan.

¹⁹ Gunawan Kevin, "Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.2, 2017.

²⁰ Abraham H Maslow, "*Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (Judul Asli: Motivation and Personality)*," Diterjemahkan Oleh Nurul Iman. (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1994): 41.

Motivasi kerja menurut peneliti ialah suatu dorongan yang dari dalam diri sendiri untuk mencapai atau tujuan yang diinginkan atau dipertanggung jawabkan sesuai tugas di organisasi atau pekerjaan tersebut.

2. Kinerja

Kinerja adalah ukuran keberhasilan untuk mewujudkan tujuan, target, visi, dan misi organisasi yang tercermin dalam pelaksanaan program dan kebijakan strategis.²¹ Menurut Mathis dan Jackson, kinerja diukur berdasarkan tindakan atau ketidakaktifan dari pekerja serta tingkat partisipasi mereka dalam organisasi, termasuk aspek kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kerja yang mendukung. Dan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²

Studi ini memanfaatkan dimensi performa kerja yang direkomendasikan oleh Jackson serta Mathis, mencakup jumlah serta standar *output*, *punctuality*, *presensi*, serta kapasitas untuk kolaborasi. Studi ini menginterpretasikan performa kerja merupakan hasil dari sasaran direncanakan yang menghasilkan *output* diinginkan.

3. Dewan Eksekutif Mahasiswa

Organisasi mahasiswa yang dikenal sebagai DEMA di Universitas Islam Negeri Antasari terstruktur dalam hierarki universitas serta fakultas. Studi ini mengarah pada struktur DEMA di tingkat universitas yang mencakup 70 anggota selama periode 2023-2024.

²¹ Moeheriono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi," *Bogor: Ghalia Indonesia*, 2009.

²² Mathis and Jackson, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Salemba Empat, 2009.

F. Penelitian Terdahulu

Studi-studi sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian ini telah dilakukan untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih baik berdasarkan temuan-temuan yang telah ada. Studi tersebut diantaranya:

1. Sindi Lestari dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan wilayah Telkom Jawa Barat Utara” dengan 180 responden menemukan motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermanfaat dan berarti terhadap prestasi kerja karyawan. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, perbedaan mencolok antara studi sebelumnya dan ini terletak pada subjeknya; yang pertama meneliti pegawai, sementara yang terkini menyoroti mahasiswa.
2. Studi oleh Abdul Majid, Adi Lukman Hakim, dan Elvina Assadam dengan judul “Dampak Motivasi Kerja pada Performa Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi” menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di hotel Paradise Batu. Penelitian ini serupa dalam membahas motivasi kerja dan kinerja, namun berbeda dalam hal sampel dan populasi, dimana penelitian sebelumnya fokus pada karyawan hotel dan penelitian ini pada anggota organisasi di sebuah universitas.
3. Fricillia Runtuwene dalam studinya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan 52 pegawai menemukan bahwa motivasi kerja secara

signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kesamaan dengan kajian ini berfokus pada variabel-variabel yang diaplikasikan, sementara perbedaannya terletak pada subjek penelitian yang sebelumnya adalah pegawai badan kepegawaian, sedangkan penelitian ini mengevaluasi kinerja pengurus organisasi di Universitas Islam Negeri Antasari.

4. Wulan Purnama Sari dalam artikelnya “*Job Satisfaction and Job performance* Dalam Konteks Komunikasi Organisasi” menggunakan metode studi kasus kualitatif dan menemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah di departemen penjualan & pemasaran disebabkan oleh kurangnya penghargaan yang sesuai, pelatihan yang tidak memadai, upah yang tidak meningkat, dan insentif kerja yang kurang; tekanan kerja yang tinggi menyebabkan stres dan kurangnya motivasi kerja; arahan yang tidak jelas dari pimpinan; deskripsi pekerjaan yang tidak efektif; serta ketidaksesuaian antara keahlian dan posisi pekerjaan.²³ Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini terletak pada tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, penelitian sebelumnya fokus pada kepuasan kerja, sementara penelitian ini berfokus pada motivasi kerja.
5. Talissa Carmelia, Sri Tiatri, dan Erik Wijaya dalam penelitian mereka “Korelasi Kecerdasan Emosional dan Hasil Belajar Terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan” menemukan bahwa

²³ Wulan Purnama Sari, “Job satisfaction and job performance dalam konteks komunikasi organisasi,” *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1 (2020): 29–39.

kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kinerja kerja ketika dinilai secara pribadi, tetapi tidak ketika dinilai oleh ketua atau rekan kerja. Prestasi akademik memiliki hubungan dengan kinerja kerja ketika dinilai oleh ketua organisasi kemahasiswaan, tetapi tidak ketika dinilai secara pribadi atau oleh rekan kerja. Tidak ada korelasi antara kecerdasan emosional serta pencapaian akademik dengan prestasi kerja dari mahasiswa yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan.²⁴ Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini adalah fokus pada kinerja kerja sebagai variabel terikat. Divergensi antara kedua kajian ini terletak pada variabel bebas; kajian yang lebih lama menitikberatkan pada kecerdasan emosional, sedangkan kajian yang sekarang mengutamakan motivasi kerja.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan diuji kevalidannya melalui data yang terkumpul dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis *Alternative* (Ha)
 - a. Ada korelasi yang bermakna antara motivasi kerja dan kinerja pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

²⁴ Carmelia, Tiatri, dan Wijaya, "Hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik dengan job performance pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan." 193

2. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak ada dampak yang bermakna antara motivasi kerja dan kinerja pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan proses penyusunan penulisan kajian, sistematika penelitian diatur sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian literatur, dan struktur penulisan.

BAB II: Kajian Teori dan Kerangka Pikir. Bab ini membahas teori-teori, definisi, dan konsep yang relevan dengan topik penelitian.

BAB III: Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan metodologi penelitian termasuk tipe penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik analisis data, instrumen penelitian, desain pengukuran, dan prosedur penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini mempresentasikan temuan penelitian dan diskusi terkait hasil tersebut.

BAB V: Penutup. Bab ini memuat kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan.