

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat DEMA UIN Antasari Banjarmasin

Dewan Eksekutif Mahasiswa adalah lembaga yang mengatur aktivitas harian di universitas dan berperan sebagai mitra kerja Senat Mahasiswa. Beroperasi dengan prinsip kolektif, lembaga ini menuntut agar segala keputusan dan kebijakan yang dibuat atas namanya harus disepakati dalam pertemuan yang dihadiri oleh seluruh anggotanya. Adapun prinsip kolegialitas menegaskan pentingnya persamaan hak dan tanggung jawab di antara anggota, kecuali untuk tanggung jawab administratif tertentu yang telah disepakati bersama.

2. Peran dan Kewajiban DEMA UIN Antasari

DEMA UIN Antasari Banjarmasin merupakan organisasi yang bertanggung jawab untuk menjalankan keputusan Senat Mahasiswa (SEMA). Sebagai organisasi eksekutif mahasiswa di tingkat Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI), DEMA memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan program-program yang berkaitan dengan kegiatan mahasiswa.
- b. Berperan sebagai koordinator dan pemberi arahan dalam pelaksanaan aktivitas mahasiswa di tingkat PTKI.

- c. Memberi arahan kepada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)/Unit Kegiatan Khusus (UKK) untuk pelaksanaan acara-acara mahasiswa di tingkat PTKI.

Tanggung jawab DEMA meliputi:

- a. Penyampaian laporan aktivitas kepada Senat Mahasiswa (SEMA) dalam sidang pleno.
- b. Sebagai bagian dari struktur organisasi non-struktural di PTKI, DEMA bertanggung jawab kepada Rektor atau Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, serta kepada Dekan atau Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan di tingkat fakultas.¹

3. Struktur kepengurusan DEMA UIN Antasari untuk periode 2023-2024, Kabinet Nuraya, terdiri dari:

- a. Presiden DEMA
- b. Wakil Presiden DEMA
- c. Sekretaris jenderal
- d. Wakil sekretaris jenderal
- e. Bendahara umum
- f. Departemen Dalam Negeri
 - 1) Divisi Pemberdayaan Sumber Daya Mahasiswa
 - 2) Divisi Pemberdayaan Organisasi Mahasiswa

¹ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016.

- g. Departemen Luar Negeri
 - 1) Divisi Hubungan Eksternal
 - 2) Divisi Kemitraan
- h. Departemen Ekonomi Kreatif
 - 1) Divisi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Mahasiswa
 - 2) Divisi Badan Usaha Milik Kabinet (BUMK)
- i. Departemen Lingkungan Hidup dan Sosial Kemasyarakatan
 - 1) Divisi Lingkungan Hidup
 - 2) Divisi Pengabdian Masyarakat
- j. Departemen Pendidikan
 - 1) Divisi Kebudayaan
 - 2) Divisi Kesenian
- k. Departemen Politik, Advokasi Dan Hukum
 - 1) Divisi Kajian Isu Dan Propaganda
 - 2) Divisi Advokasi Kesehatan Mahasiswa
- l. Departemen Komunikasi Dan Informasi
 - 1) Divisi Desain Komunikasi Visual
 - 2) Divisi Fotografi & Videografi
- m. Departemen Pemuda Dan Olahraga
 - 1) Divisi Pembinaan Pemuda
 - 2) Divisi Keolahragaan Dan Kesehatan

4. Daftar program kerja DEMA UIN Antasari

- a. PUSAKA (Pusat Studi Agama dan Kajian)
- b. PANGERAN ANTASARI (Pagelaran Seni, Gerakan dan Kesenian Antasari)
- c. SCHOLARSHIP GROUND
- d. TELINGA (Telaah Isu, Informasi dan Gerakan Mahasiswa)
- e. MATA (Meet And Telling Aspiration)
- f. MUSAFIR (Musabaqoh Lil Funun Wal Ilmi Wa Ar-Riyadhoh)
- g. METAMORFOSA (Media Taaruf Mahasiswa, Organisasi & Fokus Beasiswa)
- h. Abdi Antasari
- i. ECOFAIR ANTASARI (Bursa UMKM)
- j. PBAK.²

B. Hasil Uji Instrumen

Evaluasi awal skala dilakukan oleh peneliti bersama dengan Mubarak, MA, dan Musfichin, MA, sudah mencapai nilai *Alpha Cronbach* yang standar.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dianggap memiliki validitas jika mampu melakukan pengukuran variabel yang ditargetkan. Keandalan instrumen penelitian sangat menentukan kualitas dari data yang diperoleh. Kuesioner seringkali diaplikasikan

² Wawancara melalui *Whatsapp* dengan ketua umum DEMA UIN Antasari periode 2023-2024 pada 02 Mei 2024.

sebagai alat ukur dalam penelitian kuantitatif., dan uji validitas penting untuk memastikan kevalidan kuesioner dalam pengumpulan data.³ Peneliti meninjau item-item yang tidak memenuhi standar validitas berdasarkan tabel r dengan 70 subjek dan tingkat signifikansi 5%, yang mencerminkan tingkat kevalidan 95%. Metode korelasi product moment dengan menggunakan software SPSS versi 25.0 untuk Windows telah diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan, dimana 18 di antaranya adalah untuk mengukur skala motivasi kerja dan sisanya, yaitu 12 pertanyaan, untuk mengukur skala kinerja kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

a. Skala Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan dirancang dari lima dimensi yang mencakup 18 pernyataan. Berikut adalah tabel blueprint dari skala motivasi kerja yang telah diuji coba.

TABEL IV4.1 BLUE PRINT SKALA MOTIVASI KERJA SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak valid	
1.	Kebutuhan fisiologis	Memenuhi keperluan pokok termasuk kebutuhan akan pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.	1,2,3	-	3

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

2.	Kebutuhan rasa aman	Menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung, aman, dan diatur oleh aturan yang menjamin keselamatan kerja.	4,5,6	-	3
3.	Kebutuhan sosial	Membangun suasana kekeluargaan, hubungan yang harmonis antar anggota, komunikasi yang efektif, hubungan positif dengan pemimpin, dan pembagian tugas yang jelas.	7,8,9,10,11	-	5
4.	Kebutuhan penghargaan	Memberikan pengakuan, apresiasi, dan promosi sebagai insentif dalam aktivitas, yang mendukung peningkatan keterampilan dan pemenuhan kebutuhan pribadi serta akademis.	12,13,14,15	-	4
5.	Kebutuhan Aktualisasi diri	Meningkatkan kapasitas secara signifikan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan akademis.	16,17,18	-	3
		Total	18	-	18

b. Skala Kinerja

Dalam penelitian ini, skala untuk mengukur Kinerja dibuat berdasarkan lima dimensi yang dijabarkan dalam 12 item pertanyaan.

Berikut disajikan tabel rancangan skala kinerja setelah try out dijalankan.

TABEL 4.2 BLUE PRINT SKALA JOB PERFORMANCE SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak valid	
1.	Kuantitas hasil	Standar yang ditetapkan dengan membandingkan kapabilitas	1,2,3	-	3
2.	Kualitas hasil	Evaluasi atas kualitas pekerjaan yang diproduksi	4,5	-	2
3.	Ketepatan waktu	Konsistensi dalam menjalankan tugas	6,7	-	2
4.	kehadiran	Kedisiplinan pegawai dalam menghadiri pekerjaan	8,9	-	2
5.	Mampu bekerja sama	Kemampuan untuk melakukan kerjasama dalam kelompok	10,11,12	-	3
		Total	12		12

Seperti yang tercantum dalam tabel 4.2, setelah uji validitas skala kinerja dilakukan, 12 item dinyatakan valid dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai r tabel sebesar 0,235, yang akan diterapkan dalam studi ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan dari instrumen survei. Konsistensi antara alat ukur yang diterapkan menjadi dasar pengukuran reliabilitas. *Alpha Cronbach* digunakan sebagai metode untuk menilai reliabilitas survei. Nilai *alpha Cronbach* yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih

tinggi, dan sebuah indikator dianggap sah jika nilai alpha Cronbach lebih besar dari nilai r tabel.⁴ Uji reliabilitas ini dijalankan menggunakan *software SPSS versi 25.0 for Windows*, dengan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

TABEL IV.3 NILAI KOEFISIEN A CONFORMITY

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	18

TABEL IV.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM MOTIVASI KERJA

Variabel	Alpha	r tabel	Ketentuan	Interpretasi
Motivasi kerja	0,964	0,235	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliabel.	Reliabel

Berdasarkan tabel yang disebutkan, nilai cronbach's alpha diperoleh sebesar 0,964 untuk 18 item. Oleh karena itu, dalam hal reliabilitas skala motivasi kerja, dianggap reliabel karena nilai alpha lebih besar atau sama dengan nilai r tabel, Dengan nilai 0,964 yang lebih besar atau setara dengan 0,235, hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja cukup reliabel untuk dijadikan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

TABEL IV.5 NILAI KOEFISIEN A CONFORMITY

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

⁴ Widarjono, 13-14.

TABEL IV.6 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM JOB PERFORMANCE

Variabel	Alpha	r tabel	Ketentuan	Interpretasi
<i>Job performance</i>	0,920	0,235	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliabel.	Reliabel.

Sesuai dengan tabel yang dirujuk, koefisien konsistensi internal atau *Cronbach's Alpha* untuk 12 item tercatat memiliki nilai sebesar 0,920. Oleh karena itu, skala kinerja dianggap reliabel untuk penelitian ini, karena nilai alpha melebihi atau setara dengan nilai tabel r, yaitu $0,920 \geq 0,235$, yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja memiliki keandalan yang memadai untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Berdasarkan evaluasi validitas dan reliabilitas, alat yang dipakai untuk menilai variabel motivasi kerja dan kinerja kerja dalam penelitian ini telah dikonfirmasi sebagai valid dan reliabel.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi dasar

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi (*Asymp Sig.*) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka distribusi dari data tersebut dianggap sebagai distribusi yang normal.

TABEL IV.7 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN METODE KOLMOGOROV-SMIRNOV

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

Sesuai dengan data pada tabel 4.7, nilai *Asymp. Sig.* untuk tes nilai normalitas sebesar 0,200 (p lebih dari 0,05), yang menandakan bahwa distribusi data pendapatan bersifat normal.

b. Uji Linieritas

Tes ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier antara dua variabel. Sebuah relasi linier dianggap terkonfirmasi apabila nilai signifikansi (*linearity*) $p > 0,05$.

TABEL IV.8 HASIL UJI LINIERITAS DENGAN ANOVA TABLE

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Job performance</i> (Y) * Motivasi 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			

Pengujian menghasilkan nilai signifikansi linieritas sejumlah 0,250. Nilai ini yang melebihi 0,05 menunjukkan adanya korelasi linier antara variabel kinerja dan motivasi kerja.

2. Analisis Deskriptif Data Temuan Penelitian

Studi ini melibatkan penggunaan analisis data statistik deskriptif, yang merupakan metode statistik untuk menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa mengolahnya lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan, perbedaan, atau pengaruh antarvariabel.⁵ Untuk menentukan intensitas atau tingkat hubungan antara dua variabel, perlu diketahui nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD) terlebih dahulu, yang dapat dihitung menggunakan *program IBM SPSS Statistics* 25. Tingkat hubungan dapat ditentukan menggunakan rumus berikut:

Kategori rendah ditandai memiliki nilai yang lebih rendah dari satu deviasi standar di bawah nilai rata-rata ($X < M - 1 SD$).

Kategori sedang didefinisikan sebagai skor yang setara atau lebih tinggi dari satu standar deviasi di bawah rata-rata tetapi kurang dari satu standar deviasi di atas rata-rata ($M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$).

Kategori tinggi diindikasikan oleh skor yang setara atau lebih tinggi dari satu standar deviasi di atas rata-rata ($M + 1SD \leq X$).

Keterangan:

X : Skor yang diperoleh subjek

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

M : Nilai rata-rata

SD : Standar deviasi

TABEL IV.9 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	70	28.00	69.00	50.0143	11.26556
Job Perfomance	70	22.00	47.00	36.1571	6.54446
Valid N (listwise)	70				

a. Analisis data *job performance*

Berdasarkan tabel 4.9, rata-rata skor *job performance* adalah 89,56 dengan standar deviasinya sebesar 8,785. Dengan informasi ini, tingkat intensitas variabel ditentukan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*.

TABEL IV.10 KATEGORISASI KINERJA

Kinerja (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	15	21,4	21,4	21,4
	tinggi	55	78,6	78,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tabel menunjukkan bahwa dari total responden, 55 orang atau 78,6% memiliki kinerja kerja yang tinggi, sementara 15 orang atau 21,4% berada dalam kategori rendah di DEMA UIN Antasari.

b. Analisis Data Motivasi Kerja

Tabel analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skala motivasi kerja adalah 54,28 dan deviasi standarnya adalah 6,027. Dengan nilai-nilai ini, tingkat intensitas variabel diukur melalui IBM SPSS Statistics 25.

TABEL IV.11 KATEGORISASI MOTIVASI KERJA

		Motivasi kerja (X)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	24	34,3	34,3	34,3
	Tinggi	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Seperti yang terlihat pada tabel 4.11, di DEMA UIN Antasari, 46 orang atau 65,7% memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan 24 orang atau 34,3% berada pada kategori rendah.

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan keabsahan hipotesis yang diajukan, yang akan memutuskan penerimaan atau penolakan hipotesis tersebut.⁶

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan kinerja kerja di DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

Ho: Tidak ada hubungan bermakna di antara motivasi pekerjaan dan kinerja kerja di DEMA UIN Antasari Banjarmasin.

⁶ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik," 2013, 116.

TABEL IV.12 UJI HIPOTESIS

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

Berdasarkan data tabel 4.12, variabel motivasi kerja (X) memperoleh nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan penerimaan H_a sebab angka itu berada di bawah 0,05. Ini menegaskan ada korelasi positif antara motivasi dalam bertugas dan hasil kerja di DEMA UIN Antasari.

TABEL 4.13 HASIL ANALISIS DETERMINASI HIPOTESIS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	,555	,549	4,39625

Tabel 4.13 memperlihatkan nilai koefisien determinasi sejumlah 0,555, yang menandakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja (X) dan kinerja kerja.

a. Uji korelasi

Uji korelasi *Pearson* dijalankan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* untuk menggali relasi antara motivasi kerja dan kinerja kerja dalam studi ini. Hubungan kedua variabel ini diukur berdasar pada angka keberartian pada kolom *Sig. 2-tailed*

di SPSS, dimana jika nilai *Sig.* < 0,05, menunjukkan adanya hubungan, dan bila lebih tinggi, menandakan tidak ada hubungan.⁷

TABEL 4.14 HASIL UJI KORELASI

		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

Nilai korelasi *Pearson* antara kinerja dan motivasi kerja pada tabel 4.14 adalah 0,745 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk mengetahui kekuatan hubungan ini, kita merujuk pada tabel klasifikasi kekuatan korelasi.

TABEL 4.15 TABEL KLASIFIKASI KEKUATAN KORELASI⁸

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

⁷ Periantalo, "Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi," 189.

⁸ Periantalo, 190.

Dari tabel 4.15, nilai 0,745 mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan dengan rentang nilai koefisien antara 0,60 hingga 0,79. Ini mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kinerja kerja dan motivasi kerja.

TABEL IV.16 RANGKUMAN CORRELATION PRODUCT MOMENT

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

Tabel 4.16 mengindikasikan bahwa nilai R (korelasi) adalah 0,745 dengan tingkat keberartian 0,000 dan nilai Sig. (r tabel) untuk 70 subjek adalah 0,235. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a), yang mengusulkan adanya korelasi positif yang bermakna antara motivasi kerja dan kinerja kerja di DEMA UIN Antasari Banjarmasin, dapat diterima. Terdapat hubungan yang sangat erat antara kedua variabel tersebut.

b. Kontribusi peraspek antara motivasi kerja dengan *job performance*

1) Motivasi kerja

Dalam variabel motivasi kerja, terdapat lima elemen krusial: Kebutuhan dasar biologis, keperluan akan rasa aman, keperluan sosial, keperluan akan penghargaan, dan realisasi potensi diri. Untuk menghitung persentase kontribusi tiap elemen, skor total dari masing-masing elemen dibagi dengan skor total dari seluruh variabel

$$\text{a) Kebutuhan fisiologis} = \frac{657}{3898} \times 100 = 16,8$$

- b) Kebutuhan rasa aman $= \frac{667}{3898} \times 100 = 17,1$
- c) Kebutuhan sosial $= \frac{1061}{3898} \times 100 = 27,2$
- d) Kebutuhan penghargaan $= \frac{847}{3898} \times 100 = 21,7$
- e) Aktualisasi diri $= \frac{666}{3898} \times 100 = 17,0$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa aspek kebutuhan fisiologis memberikan kontribusi sebesar 16%, kebutuhan akan keamanan mencapai 17%, kebutuhan sosial berkontribusi sebesar 27%, kebutuhan untuk dihargai sebanyak 21%, dan realisasi potensi diri sejumlah 17%.

2) Kinerja

Variabel kinerja kerja terdiri dari lima aspek utama: jumlah *output*, kualitas *output*, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, dan kemampuan untuk kolaborasi. Untuk menentukan persentase kontribusi tiap aspek, skor total dari aspek tersebut dibagi dengan skor total dari semua variabel kinerja kerja.

- a) Kuantitas hasil $= \frac{617}{2495} \times 100 = 24,7$
- b) Kualitas hasil $= \frac{402}{2495} \times 100 = 16,1$
- c) Tepat waktu $= \frac{420}{2495} \times 100 = 16,8$
- d) Kehadiran $= \frac{361}{2495} \times 100 = 14,4$
- e) Mampu bekerja sama $= \frac{695}{2495} \times 100 = 27,8$

Perhitungan tersebut mengungkapkan bahwa aspek kuantitas hasil memberikan kontribusi sebesar 24%, Kualitas kerja menyumbang 16%, kepatuhan terhadap deadline 16%, presensi 14%, dan kapasitas untuk kolaborasi 27%.

D. Pembahasan

Setiap individu membutuhkan motivasi dari dalam hati yang tulus maupun dari elemen eksternal dalam meraih harapan yang ditargetkan. Dalam konteks organisasi, motivasi sangat berperan dalam mempengaruhi hasil.⁹ Motivasi dalam bekerja merupakan elemen penggerak yang membuat individu berkolaborasi dan bekerja secara efisien, dan berintegrasi penuh dalam upaya mencapai kepuasan kerja.¹⁰ 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.

Organisasi bergantung pada karyawan yang kompeten dan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Setiap anggota tim adalah aset berharga bagi organisasi, sehingga peningkatan kinerja kerja menjadi perhatian utama.

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

¹⁰ Faslah and Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.," 14.

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja kerja adalah refleksi dari tindakan yang diambil oleh anggota dan kontribusi mereka terhadap organisasi.¹¹

Dalam penelitian ini, peneliti memilih 70 responden dari pengurus DEMA UIN Antasari Banjarmasin, yang terdiri dari berbagai jabatan seperti ketua umum, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota divisi-divisi.

Studi ini dimaksudkan untuk mengkaji keterkaitan motivasi dalam bekerja dan kinerja kerja, dengan ditemukannya korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hipotesis diterima dengan nilai korelasi 0,745 dan nilai signifikansi mencapai 0,000 (p kurang dari 0,05).

Untuk menjawab pertanyaan kedua dari penelitian ini, peneliti mengeksplorasi tingkat motivasi kerja di DEMA UIN Antasari. Ditemukan bahwa 46 orang atau 65,7% memiliki motivasi kerja tinggi, sementara 24 orang atau 34,3% berada pada kategori rendah.

Menanggapi pertanyaan ketiga, penelitian ini juga mengkaji tingkat kinerja kerja dan motivasi kerja di DEMA UIN Antasari. Hasilnya menunjukkan bahwa 55 orang atau 78,6% memiliki kinerja kerja tinggi, sedangkan 15 orang atau 21,4% berada pada kategori rendah.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha sebaik mungkin guna mendapatkan hasil terbaik dalam penelitian ini, namun masih ada kemungkinan adanya beberapa keterbatasan.

¹¹ Mathis and Jackson, "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia," 12.

1. Salah satu keterbatasan adalah jumlah referensi yang terbatas terkait variabel kinerja kerja.
2. Detail dari hasil penelitian ini mungkin tidak cukup untuk menjelaskan secara lengkap temuan yang diperoleh.
3. Beberapa faktor eksternal lainnya juga mungkin berpengaruh terhadap korelasi antara dorongan kerja dan efektivitas kerja.
4. Keterbatasan dalam hasil wawancara mungkin terjadi karena wawancara dilakukan