BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah singkat Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Institut Agama Islam Negeri Antasari (IAIN) kini berganti nama menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari. Perubahan IAIN Antasari menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari yang ditetapkan pada tanggal 3 April 2017, menghilangkan moniker yang digunakan sejak tahun 1964. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 pada Tahun 2017, Presiden Republik Indonesia secara resmi menyetujui perubahan status menjadi UIN Antasari. Sekarang Universitas Islam Negeri Antasari (UIN) Banjarmasin terdiri dari lima fakultas saja diantaranya, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi, Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Visi Misi dan Tujuan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

a. Visi Misi

1) Unggul dan Berakhlak

Universitas yang unggul, Menjadi lembaga pendidikan tinggi yang unggul, yakni istimewa dan menonjol dalam kajian keilmuan

yang integratif antara ilmu-ilmu keislaman dan ilmu-ilmu modern, menghayati nilai-nilai kebangsaan, berbasis lokal dan berwawasan global di kawasan Asia Tenggara pada tahun 2024. Menjadi lembaga pendidikan tinggi yang menanamkan nilai-nilai luhur, akhlak mulia, sesuai dengan ajaran Islam. Budi luhur tersebut tercermin dalam sikap dan perilaku seseorang terhadap lingkungan, sesama manusia, Tuhan dan diri sendiri. Adapun misi dari Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah :

a. Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman interdisipliner yang memiliki keunggulan, kekhasan, dan berdaya saing internasional;

b. Melaksanakan pendidikan akhlak dan spiritualitas Islam di lingkungan kampus secara komprehensif dan berkesinambungan;

c. Melaksanakan penelitian yang memiliki manfaat bagi pengembangan keilmuan dan masyarakat

d. Melaksanakan dan mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat berbasis riset yang memiliki manfaat jangka panjang bagi masyarakat;

e. Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan lembaga regional, nasional, dan internasional;

f. Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas akademika dan stakeholder.[1]

3. Fungsi dan Tugas Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)

Berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 4961 tahun 2016 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam mengenai fungsi dan tugas Himpunan Mahasiswa Jurusan sebagai berikut:

a. Fungsi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)
    1) Sebagai wadah untuk menjabarkan, melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan kemahasiswaan sesuai dengan jurusan atau prodinya.
    2) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan kemahasiswaan di tingkat jurusan/prodi.

b. Tugas Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)
    a. Sebagai lembaga organisasi kemahasiswaan di tingkat jurusan/prodi, HMJ bertanggung jawab kepada mahasiswa yang disampaikan dalam musyawarah mahasiswa jurusan/prodi

[1] Tim UIN Antasari, "Sejarah Universitas Islam Negeri Antasari dan Visi Misi," diakses 25 Mei 2022, https://www.uin-antasari.ac.id/.

b. Sebagai subsistem kelembagaan non-struktural jurusan/prodi, HMJ bertanggung jawab kepada Ketua Jurusan/Ketua Program Studi.[2]

B. Hasil Uji Instrumen

Dengan memberikan skala penelitian kepada 30 ketua Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Antasari Banjarmasin, instrumen tersebut diuji untuk penelitian ini pada tanggal 8 Juni 2022. Sebelum dibagikannya skala kepada sampel *try out*, peneliti melakukan *Profesional Judgement* terlebih dulu dengan Musfichin, MA dan Imaduddin M.A. adapun alasan peneliti memilih sampel *try out* ini dikarenakan karakteristik yang sama dengan Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari Banjarmasin. Persamaan dari kedua sampel ini yaitu sama-sama menjabat sebagai ketua periode 2021/2022, yang membuat berbeda hanya organisasinya saja.

1. Uji Validitas

Uji validitas berusaha untuk mengetahui tingkat valid suatu instrumen. Jika suatu pernyataan dapat memberikan informasi tentang apa saja yang akan diukur oleh alat tersebut, maka instrumen tersebut dianggap sah.[3] Dari hasil uji coba skala *job performance* dan prestasi akademik dengan sampel yang berjumlah 30 orang, selanjutnya setelah data

[2] Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016, Pedoman Ormawa.

[3] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, 9 ed. (Semarang, 2018), 51.

terkumpul, peneliti menentukan item yang gugur dan item yang valid dengan didasari r tabel dengan subjek yang berjumlah 30 memakai nilai signifikansi lima persen dan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang di dapat digunakan atau diaplikasikan dalam software *SPSS 25.0.* Maka Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r tabel yang didapat yaitu 0,361 apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item dapat dinyatakan valid.

a. Skala Job Performance

Skala *job performance* terdiri dari 20 pernyataan di 4 aspek. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi lima persen dengan N = 30 dan nilai r tabel sebesar 0,361. Setelah uji coba selesai, berikut tabel *blue print* setelah uji coba skala *job performance*

TABEL 4.1 BLUE PRINT SKALA JOB PERFORMANCE SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorabel		Total
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Kualitas	Menerangkan tentang jumlah kesalahan,waktu dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan	2	1,3	4	5,6	6
2	Kuantitas	Mengerjakan setiap pekerjaan sesuai target	7,8	-	-	9,10	4

3	Waktu Kerja	Menerangkan Absen keterlambatan dan masa kerja yang dijalani.	11,12	-	14	13	4
4	Kerja Sama	Membantu rekan kerja.	15	16,17	19,20	18	6
Total			6	4	4	6	20

Dari tabel 4.1 dapat menarik kesimpulan bahwa setelah dilakukan uji coba mendapatkan sepuluh item yang dinyatakan valid dan sepuluh item yang dinyatakan sepuluh item yang dinyatakan gugur. Item yang gugur terdiri dari lima item *favorable* dan lima item *unfavorable* yang kemudian akan digunakan pada penelitian ini.

b. Skala Prestasi Akademik

Skala prestasi akademik dibuat berdasarkan 3 aspek yang di dalamnya tersebar 20 pernyataan. Tingkat signifikansi uji validitas dalam penelitian ini adalah 5% dengan N = 30, dan nilai r tabel sebesar 0,361. Berikut adalah tabel blueprint skala prestasi akademik setelah dilakukan *try out*;

TABEL 4.2 BLUE PRINT SKALA PRESTASI AKADEMIK SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Favorable		Unfavorabel		Total
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Kognitif	Memiliki kemampuan pemahaman dan daya ingat	1,3,4	2	5	6,7,8	6
2	Afektif	Memiliki sikap menerima materi dengan baik.	9,10,11	-	13,14	12	6
3	Psikomotorik	Memiliki kemampuan dan dan keterampilan motorik dan kemampuan fisik.	15,16	17	18,19	20	6
Total			8	2	5	5	20

Berdasarkan tabel 4.2 setelah melakukan uji coba didapatkan tiga belas item pernyataan yang dinyatakan sah atau valid dan tujuh item yang gugur. Yaitu terdiri dari delapan item *favorable* dan lima item *unfavorable* yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument dapat konsisten, dapat dipercaya, dan dapat diulang.[4] Pada penelitian ini uji reliabilitas diukur menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,6 dinyatakan reliabel melalui bantuan dari aplikasi komputer berupa *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.3 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM *JOB PERFORMANCE*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.562	20

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas skala *job performance* yang menghasilkan nilai *alpha* 0,562 dengan total 20 item pernyataan. Jika nilai alpha lebih dari 0,6 atau 0,562 lebih besar dari 0,6 variabel *job performance* dinyatakan reliabel.

[4] Edy Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 2 ed. (Semarang: Pustaka Pelajar, 2020), 91.

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM PRESTASI AKADEMIK

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	20

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas skala prestasi akademik menghasilkan nilai *alpha* 0,781 dengan 20 butir pernyataan. Jika nilai *alpha* lebih dari 0,6 atau 0,781 lebih besar dari 0,6 variabel prestasi akademik dianggap reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua instrumen pada penelitian ini yaitu variabel *job performance* dan prestasi akademik dinyatakan valid dan reliabel.

A. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas tujuannya adalah untuk menguji dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu berdistribusi normal.[5]

TABEL 4.5 HASIL UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

[5] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, 161.

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07109652
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.068
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193[c]

Seperti pada tabel 4.5 nilai signifikansi *Asymp Sig (2-tailed)* adalah 0,193 > 0,05 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05, dan menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Untuk memastikan ada tidaknya hubungan linier antara kedua variabel digunakan uji linieritas. Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05, kedua variabel tersebut dapat dikatakan linier.[6]

TABEL 4.6 HASIL UJI LINIERITAS JOB PERFORMANCE (X) DENGAN PRESTASI AKADEMIK (Y)

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

[6] Ghozali, 167.

prestasi akademik * job performance	Between Groups	(Combined)	202.681	9	22.520	2.032	.104
		Linearity	144.248	1	144.248	13.013	.002
		Deviation from Linearity	58.434	8	7.304	.659	.719
	Within Groups		177.357	16	11.085		
	Total		380.038	25			

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *job performance* (X) dengan variabel prestasi akademik (Y), dengan nilai signifikansi pada tabel *deviation from* 0,659 > 0,05. Dalam hal ini, dapat ditentukan bahwa *job performance* juga akan mengalami perubahan prestasi akademik juga akan mengikuti.

2. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategorisasi memiliki tujuan untuk menempatkan individu-individu atau subjek ke dalam kelompok sesuai kontinum berdasarkan atribut yang diukur.[7]

TABEL 4.7 DESKRIPTIF STATISTIK DATA PENELITIAN

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation

[7] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2 ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 147.

job_performance	26	30	39	8881	33.88	2.355
prestasi_akademik	26	33	49	10035	39.81	3.899
Valid N (listwise)	26					

Tabel di atas memberikan gambaran skala *job performance* dan skala prestasi akademik nilai terendah, nilai maksimum, skor total, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Langkah berikut akan mencakup pengkategorian berdasarkan dua variabel setelah memahami nilai tinggi dan rendahnya. Berikut rumusan dalam penggolongan norma dari kategorisasi yaitu:

Tinggi : X > (Mean + 1 SD)

Sedang : (Mean – 1.SD) < X ≤ (Mean + 1.SD)

Rendah : X < (Mean – 1.SD)

Keterangan :

M : Mean (nilai rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Kemudian setelah semua perhitungan menggunakan rumus yang ditentukan selesai, maka akan didapatkan hasil kategorisasi untuk variabel *job performance* dan variabel prestasi akademik. berikut merupakan penjabaran analisis data dari kedua variabel yaitu:

a. Analisis Data *Job Performance*

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada skala *job performance* diperoleh nilai rata-rata sebesar 38,88 dengan standar deviasi sebesar 2,355. Subjek kemudian dikategorikan ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah yang dirinci dalam tabel di bawah:

TABEL 4.8 KATEGORI TINGKAT *JOB PERFORMANCE*

job_performance					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	19.2	19.2	19.2
	Sedang	16	61.5	61.5	80.8
	Tinggi	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel di atas, maka didapatkan hasil bahwa tingkat skala *job performance* pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori rendah 5 ketua (19.2%), kategori sedang 16 ketua (61,5%), dan kategori tinggi sebanyak 5 ketua (19.2%).

b. Analisis Data Prestasi Akademik

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada skala prestasi akademik diperoleh nilai rata-rata sebesar 38,81 dengan standar deviasi sebesar 3,899. Subjek kemudian dikategorikan ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah yang dirinci dalam tabel di bawah:

TABEL 4.9 KATEGORI TINGKAT PRESTASI AKADEMIK

prestasi_akademik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	7.7	7.7	7.7
	Sedang	19	73.1	73.1	80.8
	Tinggi	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Berdasarkan pada tabel di atas, maka didapatkan hasil bahwa tingkat skala prestasi akademik pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori rendah 2 ketua (7.7%), kategori sedang 19 ketua (73.1%), dan kategori tinggi sebanyak 5 ketua (19.2%).

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, *Correlation Product Moment* digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Teori ini akan diuji untuk melihat apakah ada hubungan antara prestasi kerja dan keberhasilan akademis. Penelitian ini menghasilkan informasi yang ditunjukkan pada tabel berikut.

TABEL 4.10 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Correlations			
		job performance	prestasi akademik
job performance	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	26	26
prestasi akademik	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	26	26
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa nilai signifikansi pada *job performance* dan prestasi akademik sebesar 0,001 yang artinya hipotesis Ha dalam penelitian ini dapat diterima karena nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) menarik makna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job performance* dan prestasi akademik pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Kemudian, untuk mengetahui kuat nya suatu hubungan antar kedua variabel bisa diketahui berdasarkan hasil uji *Pearson Correlation* sebesar 0,616 yang artinya bahwa hubungan antar variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat karena berada pada rentang 0.60 – 0.799. berikut tabel yang dapat menjelaskan mengenai tingkat hubungan yaitu :

TABEL 4.11 INTERPRETASI NILAI R[8]

TINGKAT KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa 0,616 memiliki tingkat korelasi kuat karena menempati posisi pada interval koefisien antara 0,60 – 0,799. Dalam hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan kuat antara *job performance* dan prestasi akademik ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari Banjarmasin.

TABEL 4.12 RANGKUMAN CORRELATION PRODUCT MOMENT (RXY)

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D)*, 257.

Rxy	R Tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
.616	.388	.001	Sig ≤ 0.05	Signifikan

Dari tabel 4.13 dapat kita lihat bahwa nilai korelasi sebesar 0.616 dengan signifikansi sebesar 0.001. adapun nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan nilai N sebesar 26 sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.388. Jadi, hipotesis alternatif (Ha) menyatakan bahwa antara *job performance* dan prestasi akademik pada ketua Himpunan Mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin terdapat hubungan yang positif yang signifikan dan dapat diterima dengan tingkat kekuatan hubungan antar keduanya yaitu kuat.

B. Pembahasan

Organisasi internal universitas merupakan sarana pengembangan pribadi mahasiswa dalam rangka memperluas wawasan dan meningkatkan integritas intelektual dan kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan. Organisasi merupakan sekumpulan tempat individu yang memiliki tujuan dan ingin mencapai tujuan yang sama. Organisasi sendiri dapat menjadi tempat atau mewadahi minat, bakat serta potensi yang ada pada

mahasiswa.[9] Pada umumnya mahasiswa memiliki banyak kesibukan diluar dari perkuliahan yaitu seperti ikut dalam kegiatan organisasi.

Namun, kenyataannya terdapat banyak aktivis mahasiswa kampus yang studinya terganggu bahkan terbengkalai. Mahasiswa yang aktif organisasi biasanya akan berkurang perhatian yang utama adalah terhadap kegiatan-kegiatan organisasi terutama bagi mahasiswa yang kurang baik dalam manajemen waktu sehingga berdampak buruk terhadap akademiknya.[10] Dalam organisasi kemahasiswaan terdapat istilah yang disebut *Job performance. Job performance* adalah hasil dari kerja seseorang atau kelompok di suatu organisasi pada waktu yang tertentu, sehingga mencerminkan seberapa baik tingkat pencapaian seseorang atau kelompok tersebut mencapai kualifikasi pekerjaan dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.[11] *Job performance* merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, karena dengan itu dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang telah diberikan. Menurut Miner, *job performance* adalah ketika seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi dan bersikap sesuai dengan tugas yang diberikan. Setiap harapan tentang bagaimana

[9] Carmelia, Tiatri, dan Wijaya, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan."

[10] Kurnia, "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Universitas Cokroaminoto Yogyakarta," 91.

[11] Al-Omari dan Okasheh, "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan," 7.

seseorang harus berperilaku dalam menjalankan tugas, artinya ikut berperan dalam organisasi.[12] Dari teori miner sendiri mengenai *job performance* memiliki empat aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama. Dimana keempat aspek tersebut mencakup pentingnya dalam berorganisasi baik sebagai anggota maupun ketua.

Prestasi akademik adalah hal yang penting dan harus diupayakan serta menjadi tujuan utama seorang mahasiswa dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Tidak dapat dipungkiri bahwa mahasiswa yang terlibat dalam organisasi bisa memiliki dampak yang baik dan dampak buruk terutama dalam prestasi akademik. Prestasi akademik merupakan sebuah tanggung jawab yang dimiliki seluruh mahasiswa.[13] Maka dari itu prestasi akademik sangat penting diperhatikan karena merupakan kewajiban utama mahasiswa selain dari berorganisasi. Walaupun organisasi juga diperlukan untuk mengasah keterampilan dan melatih kepemimpinan mahasiswa tetapi tetap memprioritaskan akademiknya sehingga dapat menyeimbangkan dengan kegiatan diluar perkuliahan.[14] Menurut Benjamin S Bloom, prestasi akademik atau prestasi belajar adalah proses belajar yang dialami

[12] Sutrisno, *Budaya Organisasi*, 170–71.
[13] Carmelia, Tiatri, dan Wijaya, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan," 185.
[14] Rachmah, "Hubungan Self Efficacy, Copping Stress dan Prestasi Akademik," 8.

siswa dan menghasilkan perubahan dalam bidang pengetahuan, pemahaman, penerapan, daya analisis, sintetis, dan evaluasi.[15]

Pada penelitian ini responden berjumlah 26 orang yang merupakan Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Dimana ketua hmj yang dimaksud adalah seluruh ketua yang ada di 5 fakultas yang ada di UIN Antasari Banjarmasin yaitu, fakultas ushuluddin dan humaniora, fakultas dakwah dan komunikasi islam, fakultas tarbiyah dan keguruan, fakultas syariah dan fakultas ekonomi dan bisnis islam.

Adapun untuk menjawab rumusan masalah yang pertama mengenai apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job performance* dan prestasi akademik pada Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif dapat diterima dengan tingkat kekuatan hubungan antar keduanya yaitu kuat antara *job performance* dan prestasi akademik pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Dengan memperoleh nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka hasil Ha (hipotesis alternatif) dapat diterima. Ini memiliki makna bahwa apabila *job performance* pada ketua mengalami peningkatan maka ini akan memberikan dampak pada prestasi

[15] Bloom, *Taxonomy Of Educational Objectives*.

akademik. Salah satu faktor yang dikemukakan oleh Gibson yang dapat mempengaruhi tercapainya *job performance* yang baik dan adalah faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan sebagai individu contohnya seperti sikap,pemahaman dan kemampuan.Faktor individu ini berperan penting dalam pribadi sebagai ketua HMJ. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Carmelia yang menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan antara *job performance* dan prestasi akademik yang ditinjau dari diri sendiri dan rekan kerja.[16] Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya dan hasil penelitian yang sekarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job performance* dengan prestasi akademik.

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah yang kedua, yaitu tingkat dari *job performance* pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari yaitu berada pada kategori rendah 5 ketua (19.2%), kategori sedang 16 ketua (61,5%), dan kategori tinggi sebanyak 5 ketua (19.2%). Dari hasil yang didapatkan maka dapat dilihat bahwa *job performance* pada Ketua HMJ UIN Antasari Banjarmasin kategori yang lebih mendominasi adalah sedang. Dikategorikan sedang karena subjek pada beberapa aspek memiliki skor tinggi dan pada aspek lain menunjukkan skor tinggi, maka dari itu subjek masih memerlukan peningkatan pada

[16] Carmelia, Tiatri, dan Wijaya, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan," 192.

beberapa aspek yang ada pada *job performance.* Contohnya seperti pada item skala I *job performance* yang bunyinya "Saya bertanggung jawab atas proker yang sudah dirancang selama masa jabatan" dalam item ini makna nya yaitu bahwa seorang ketua diharapkan bertanggung jawab atas terlaksananya proker tanpa terkecuali agar dapat dinilai memiliki *job performance* dengan kategori yang tinggi, namun setelah dilakukan cross check kembali bahwa ada beberapa program yang telah dirancang namun belum sempat terlaksana. Hal tersebut berkaitan dengan bunyi item pada skala I *job performance* bahwa diliat dari hasil riset mengapa dikatakan sedang dikarenakan ada beberapa program kerja yang tidak terlaksana. Hasil ini diperoleh secara langsung dari wawancara pada 3 subjek penelitian dan di lihat berdasarkan Laporan Penanggung Jawab (LPJ).

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu tingkat prestasi akademik pada Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Universitas Islam (UIN) Antasari Banjarmasin, maka dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat skala prestasi akademik pada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori rendah 2 ketua (7.7%), kategori sedang 19 ketua (73.1%), dan kategori tinggi sebanyak 5 ketua (19.2%). Dari hasil yang didapatkan maka dapat dilihat bahwa prestasi akademik pada Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan UIN

Antasari Banjarmasin kategori yang lebih mendominasi adalah sedang. Dikategorikan sedang karena subjek pada beberapa aspek memiliki skor tinggi dan pada aspek lain menunjukkan skor rendah, maka dari itu subjek masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek yang ada pada prestasi akademik. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) adalah ukuran berdasarkan kemampuan individu yang dapat diketahui melalui hasil studi mahasiswa tiap semesternya.[17] Dimana setiap mahasiswa pada umumnya tidak sama karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi. Muhibbin Syah berpendapat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses serta hasil dari belajar secara garis besar dibagi menjadi tiga yaitu, faktor internal yakni kondisi fisik atau rohani, faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar seperti kondisi lingkungan sekitar, dan faktor pendekatan (*approach to learning),* yaitu usaha mahasiswa dalam belajar dengan strategi dan cara yang digunakan dalam kegiatan belajar.[18] Dalam penelitian Rahmaningsih bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi yang diukur dengan Indeks Prestasi Kumulatif menyatakan bahwa aktif nya mahasiswa yang berorganisasi memiliki pengaruh yang bersifat sedang. artinya bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi atau tingkat *job performance* nya tinggi tidak berpengaruh negatif

[17] Chairiyati, "Hubungan Antara Self-Efficacy Akademik dan Konsep Diri Akademik dengan Prestasi Akademik."

[18] Wahab, *Psikologi Belajar*, 249–50.

terhadap prestasi akademik[19], peneliti juga melakukan wawancara singkat terhadap salah satu ketua HMJ UIN Antasari Banjarmasin yang berkaitan dengan prestasi akademik saat menjabat sebagai ketua, dan subjek menyatakan bahwa adanya kenaikan prestasi akademik walaupun tidak signifikan namun stabil dan dapat dibuktikan dari Indeks Prestasi (IP) yang diraih tiap semesternya. Hasil ini diperoleh secara langsung dari subjek dan di lihat berdasarkan Laporan Penanggung Jawab (LPJ).

Sehubung dengan hasil penelitian yang diperoleh bahwa seperti yang tertulis pada bagian Bab II penelitian ini bahwa makna *job performance* bukan hanya berfokus pada mencari rezeki saja, melainkan sebagai bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur membawa keberkahan untuk diri, keluarga dan orang lain yang berada disekitarnya. Seperti firman Allah pada Q.S al-Qashash ayat 77

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

[19] Aziz Rahmaningsih, "Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik Dalam Pandnagan Hukum islam."

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam hal sebagai ketua HMJ sendiri sudah berusaha melakukan pekerjaan atau menjalankan tugas sesuai dengan yang diharapkan guna membantu fakultas dan prodi nya masing-masing. Selain itu juga tidak melupakan tugas utamanya sebagai mahasiswa yaitu menuntut ilmu serta bertanggung jawab atas prestasi akademik selama belajar, al-qur'an dan al-sunnah pun juga mengajak umat muslim untuk mencari dan juga memperoleh ilmu serta hikmah dalam menuntut ilmu seperti firman Allah pada Q.S. al-Mujadilah ayat 11,

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Seperti pada tafsir Al-Azhar karya dari Prof.Hamka yang menafsirkan bahwa pokok kehidupan adalah iman dan pengiringnya yaitu ilmu. Iman tanpa disertai ilmu maka akan menyebabkan kehancuran diri, pekerjaan yang seharusnya menyembah Allah, padahal mendurhakai Allah. Dalam hal ini maka seorang ketua HMJ sekaligus sebagai mahasiswa hendaklah bertanggung jawab atas prestasi akademik nya dan tidak mengesampingkan juga tugas sebagai ketua HMJ yang memiliki tanggung jawab.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti telah berupaya agar dapat melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah, tetapi peneliti juga menyadari bahwa selama menjalankan penelitian memiliki kendala dan keterbatasan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan sumber referensi yang menggunakan teori dari variabel *job performance* dan prestasi akademik.
2. Adanya keterbatasan pada saat proses pengumpulan data peneliti tidak melakukan pengawasan secara langsung saat subjek mengisi kuesioner penelitian karena sebagian subjek memiliki jadwal kesibukan dan lainnya, dan kuesioner hanya dibagikan melalui google from saja.

3. Studi ini memiliki kekurangan, terutama dalam hal temuan tanggapan yang tidak mencerminkan situasi sebagaimana adanya.
4. Adapun keterbatasan pada subjek penelitian ini adalah dikarenakannya ketua HMJ pada saat di wawancarai mengenai laporan hasil penanggung jawaban kerja dan juga terkait indeks prestasi ada kendala dari beberapa orang dan memerlukan waktu yang sangat panjang.