

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

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

Abstract

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

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

Abstrak

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

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

Para mahasiswa mempunyai peran yang penting pada setiap kegiatan di organisasi, karena mahasiswa pada organisasi berfungsi untuk menjalankan dan melaksanakan aktivitas dalam organisasi, dalam diri mahasiswa terdapat potensi yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk bisa mendapatkan hasil yang diinginkan, serta peran sumber daya manusia

yang baik akan menghasilkan kemajuan dan keberhasilan dari organisasi tersebut (Octavianasari, 2017). Sebuah dimensi untuk menunjukkan seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas, sisi inisiatif dari mereka dan seperti apa usahanya agar masalah terselesaikan disebut *job performance*. *Job performance* dapat dilihat dari 3 sisi, pertama, *task performance* yaitu dilihat dari baiknya anggota bagaimana caranya untuk menjalankan kewajiban dan menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya, *adaptive performance* ialah dilihat sebaik apa anggota bisa beradaptasi di organisasinya. Dan terakhir, *contextual performance* ialah dilihat dari sisi baiknya para anggota untuk membantu tugas lain yang diluar tugasnya (Carmelia et al., 2017).

Diingatkan kepada manusia dalam agama Islam untuk melakukan pekerjaan, koordinasikan dengan baik, kompak, disiplin dan tidak goyah dengan halangan yang akan dihadapi dalam organisasi, seperti bangunan kokoh dan rapi (Safri, 2017). Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. as-Shaff/61: 4 ini.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

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

Dari ayat itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya kerjasama dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas yang diemban. Pentingnya *job performance* yaitu sebagai salah satu faktor untuk kemajuan di organisasi. Untuk para anggota di organisasi tersebut sangat penting dikarenakan jika mengalami penurunan dalam *job performance* baik dalam individu ataupun kelompok akan memberikan dampak yang sangat terlihat, yaitu terdampaknya pada pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut (Octavianasari, 2017). *Job performance* bisa ditingkatkan secara individual dengan beberapa komponen, salah satunya motivasi. Andaikan motivasi itu ada dalam diri anggota maka menghasilkan *job performance* yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika salah satu komponen tersebut yaitu motivasi, tidak ada dalam diri mereka maka hasil *job performance* akan tidak baik (Rahayu, 2017).

Job performance pada salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, khususnya di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yaitu Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) berdasarkan hasil wawancara awal pada 24 Juni 2021, sebelumnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota DEMAs tersebut. Dapat dilihat dari kehadiran para anggota ketika melaksanakan suatu program kerja yaitu

orientasi dan khataman Alquran. Program tersebut dapat terlaksana karena adanya kerja sama tim, padahal baru saja beberapa bulan dilantik menjadi pengurus DEMA, para anggota yang lain sangat membantu untuk meringankan beban tersebut. Hal ini dikarenakan mereka menjaga *performa* tim yang selalu aktif dalam setiap rapat persiapan, hadir dan mengikuti acara hingga selesai. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu anggota DEMA Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), hasil yang didapat mereka kurang dalam kerja sama tim ditunjukkan dari kurangnya minat mereka dalam berhadir dalam suatu program kerja yang dilaksanakan dan juga selalu menunda waktu untuk menjalankan rapat kegiatan, maka dapat dilihat adanya perbedaan *job performance* DEMA FTK dan DEMA FUH.

Pada organisasi harus bisa menciptakan suatu kondisi yang dimana anggotanya mampu meningkatkan *job performance* agar tujuannya tercapai. Kondisi yang dimaksud ialah motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi merupakan suatu yang penting untuk mendapat perhatian dari organisasi karena merupakan faktor mendorong individu untuk bertindak laku tertentu dalam organisasi dan juga termasuk *job performance* yang ditunjukkan (Rahayu, 2017). Motivasi kerja merupakan penggerak yang membuat seseorang ingin bekerja dan bisa bekerja sama, efektif dan bermutu dalam segala hal agar tercapainya kepuasan dalam bekerja. Adanya motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, motivasi merupakan hal yang menyebabkan, tersalurnya, dan juga mendukung perilaku manusia untuk bisa bekerja dengan giat agar tercapai hasil yang maksimal. Anggota organisasi yang baik pasti akan memperoleh motivasi dan selalu berkontribusi untuk keberhasilan organisasinya. Motivasi tinggi yang diberikan anggotanya untuk meningkatkan pencapaian organisasi, maka akan menjadikan *job performance* para anggota semakin tinggi juga dalam organisasi tersebut (Faslah & Savitri, 2013). Berdasarkan pemaparan latar belakang dan wawancara awal, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Job Performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, sampel berjumlah 38 orang pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas

Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Adapun objek dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel *job performance* sebagai variabel terikat.

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

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

H a s i l

Uji Asumsi Dasar

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

Analisis Data Deskriptif

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

Tabel 1
Analisis Data Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>job_performance</i>	38	20	44	34.74	4.712
motivasi_kerja	38	36	51	42.74	3.599
Valid N (<i>listwise</i>)	38				

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

Tabel 2
Tingkat Job Performance

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

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

Tabel 3
Tingkat Motivasi Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	sedang	14	36.8	36.8	36.8
	tinggi	24	63.2	63.2	100
	Total	38	100	100	

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

Uji Hipotesis

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

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi

	<i>Job_Performance</i>	<i>Motivasi_Kerja</i>
--	------------------------	-----------------------

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

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

Tabel 5

Tabel rangkuman Correlation Product Moment

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

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R (korelasi) yaitu 0,557 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *Sig.* (r tabel) yang jumlah subjek 38 orang sebesar 0,320. Jadi, hipotesis alternatif (H_a) mengatakan adanya hubungan positif secara signifikan antara motivasi kerja dan *job performance* Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari diterima dengan tingkat kekuatan hubungan kedua variabel tersebut adalah sedang.

Pembahasan

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

Dalam organisasi memerlukan tenaga kerja yang bisa beroperasi dan meningkatkan kualitasnya. Para anggotalah yang merupakan aset penting yang ada diorganisasi, oleh

karena itu perlu banyak diperhatikan khususnya terkait peningkatan *job performance*. Hakikatnya *job performance* merupakan suksesnya seorang anggota dalam mengerjakan tugasnya selama waktu periode yang sudah ditentukan dan juga dengan peraturan yang sudah ditetapkan (Astriana & Nur Rahardjo, 2010). Menurut Mathis dan Jackson, *job performance* merupakan hasil dari apa yang sudah dilakukan ataupun tidak dilakukan para anggota dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasinya (Mathis & Jackson, 2006).

Untuk responden pada penelitian ini berjumlah 38 orang, yang merupakan seluruh pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Yang di dalamnya terdapat ketua umum, wakil ketua umum, sekretaris umum dan wakilnya, bendahara umum, dan terdapat lima divisi maupun bidang yang setiap divisinya beranggotakan enam sampai tujuh orang.

Rumusan masalah pada penelitian ini, untuk menguji secara empiris korelasi motivasi kerja dengan *job performance* DEMA FUH UIN Antasari, yang dengan hipotesis terdapat korelasi positif signifikan antara motivasi kerja dengan *job performance*. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga *job performance* dan begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja. Maka hipotesis diterima yang nilai korelasinya 0,557 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk. Hasil dalam penelitiannya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja DEMA FUH UIN Antasari dan bersifat positif. (Widodo et al., 2019)

Menjawab rumusan masalah kedua ingin mengetahui tingkat *job performance* dan motivasi kerja pada DEMA FUH UIN Antasari. Hasil yang didapatkan untuk kategori tinggi sebanyak 15 orang dengan persentase 39,5%, dengan kategori sedang sebanyak 22 orang dengan nilai persentase 57,9% dan dengan kategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,6%. Hasil di atas menunjukkan bahwa tingkat *job performance* pada DEMA FUH UIN Antasari kategori yang mendominasi adalah sedang. Jadi, perlu ada peningkatan lagi untuk *job performance* pada DEMA FUH.

Salah satu faktor mempengaruhi tercapainya *job performance* yang diungkapkan Mangkumanegara adalah faktor *motivation* (motivasi), motivasi disini diartikan pada sikap seorang pemimpin dan anggotanya dalam tugasnya yang saling berhubungan antara hubungan kerja itu sendiri, fasilitas kerja iklim, pola dan kebijakan kerja pimpinan dan juga

kondisi dalam bekerja (Widiyanti, 2017). Sependapat dengan Moeheriono dalam penelitian Hasibuan dan Bahri, *performance* merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang individu maupun berkelompok dalam satu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, juga sesuai kewenangan dan tanggung jawab atas tugas masing-masing, agar tercapainya tujuan organisasi yang sesuai dengan hukum dan moral serta etika (Hasibuan, 2018).

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

Untuk mendapatkan motivasi kerja yang bagus, ada beberapa faktor yang dikemukakan oleh Blum & Naylor dalam penelitian Suseno ada 10 macam pendorong motivasi kerja, salah satunya adalah teman satu kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu anggota DEMA FUH yang menunjukkan jika dengan berada di divisi yang sesuai dengan bidang kebiasaan, dan melakukan pekerjaan yang diminati, hal itulah yang membuatnya menyelesaikan tugas dengan menyenangkan. Tetapi terkadang ada yang menghambatnya dalam bekerja yaitu untuk bekerja sama dengan anggota yang lain untuk melaksanakan program kerja yang sudah dirancang, dan ada anggota melakukan pekerjaan secara lambat, tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan, atau bertolak belakang dengan rencana sebelumnya agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kesimpulannya, terdorongnya motivasi dalam bekerja bisa berhasil karena faktor teman dalam bekerja, yang sesuai dengan dikemukakan oleh Suseno yaitu salah satu faktor pendorong motivasi kerja adalah teman satu kerja dan juga salah satu cara agar bisa meningkatkan motivasi kerja (Suseno, 2010).

Kesimpulan

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

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

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

Saran

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

Referensi

- Astriana, N., & Nur Rahardjo, S. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*.
- Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Akademik Dengan Job Performance Pada Mahasiswa Aktif Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 184–197.

- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199–207.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Maslow, A. H. (1984). Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality). *Diterjemahkan Oleh Nurul Iman*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 50.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Octavianasari, P. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Universitas Muhamadiyah Surakarta*, 2.
- Rahayu, C. Q. (2017). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*.
- Safri, H. (2017). Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132–138.
- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 10–16.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
03-06-2022	07-06-2022 dan 09-06-2022	07-06-2022 dan 10-06-2022	16-06-2023	26-12-2023

Nur Qamarina Mamlu'atus Shalehah, Akhmad Sagir, dan Shanty Komalasari
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
 Email: nrqmrnms@gmail.com