

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana Ekonomi



Oleh :

SUKMAWATI NUR ANGGRAINI

1811102431266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SEPTEMBER 2022**

**pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap
kinerja pegawai kantor kementerian agama kota
samarinda**

naskah publikasi

Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana Ekonomi



Oleh :

SUKMAWATI NUR ANGGRAINI

1811102431266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SEPTEMBER 2022**

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA

Sukmawati nur anggraini
1811102431266

Jurusan manajemen

Fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi
Universitas muhammadiyah kalimantan timur
Jl.ir. H. Juanda no 15, sidodadi,samarinda 75124
sukmawatinuranggraini@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diselidiki dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1, X2) adalah kemampuan dan motivasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai, Populasi dan sampel dari penelitian semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda yang berjumlah 65 orang . Penelitian ini bersifat kuantitatif. Google Formulir untuk mengirim survei, sampel jenuh metode pengambilan sampel, Uji reliabilitas dengan teknik cronbach alpha, uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi bivariat pearson. regresi linier berganda, analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Samarinda, baik secara parsial maupun merangkap, sesuai dengan temuan penelitian ini.

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

**EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF RELIGION MINISTRY OFFICE EMPLOYEES IN
SAMARINDA**

ABSTRACT

In this study, the impact of work motivation and job ability factors on employee performance was investigated. In this study, the variable (Y) is employee performance, while the independent variable (X1, X2) is work ability and motivation. The study's demographic and sample were all workers of the Samarinda City Ministry of Religion. This kind of research is quantitative. Google Forms for submitting surveys for data collection. 65 people make up the object population, and the saturated sample is the sampling method used. The Cronbach alpha technique was used for the reliability test, while the Pearson bivariate correlation approach was used for the validity test. Multiple linear regression is a data analysis technique that is used in conjunction with the traditional The assumption test, hypothesis testing, and coefficient of determination are all examples of tests. According to the findings of this research, Ability and job motivation both impact the performance of Ministry of Religion personnel in Samarinda City, either partially or jointly.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation and Employee Performance*

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
SAMARINDA**

Oleh:

SUKMAWATI NUR ANGGRAINI

1811102431266

Samarinda, 15 September 2022

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sukmawati Nur Anggraini
NIM : 1811102431266
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 07 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Vera Anitra, S.E., M.M. (.....)
NIDN. 1104089001

Penguji II : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si (.....)
NIDN. 1103028703

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen


Irfan Susna, SE., M.Si., Ph.D
NIDN.0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Sukmawati Nur Anggraini

NIM : 1811102431266

Program Studi : Manajemen

Surel : sukmawatinuranggraini@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Naskah Publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan. Bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarisms*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam naskah publikasi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila ternyata di dalam naskah publikasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Samarinda, 21 September 2022

Yang Membuat Pertanyaan, Ttd



Sukmawati Nur Anggraini

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Ratminto (2005:5) Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan BUMN atau BUMD, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan

Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda memberikan nasehat berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Salah satu khas dari SDM yang memiliki informasi yang luas, informasi untuk memperoleh hasil atas suatu fakta yang diperoleh dari kantor Kemenag Kota Samarinda. Namun setiap individu tentu memiliki pengalamannya masing-masing, tentunya akan membuat kantor kemenag kota Samarinda akan menambah pelayanan yang lebih memuaskan. Untuk itu perlunya wadah untuk menampung ide- ide, dan ulasan dari masyarakat terhadap pelayanan dan bimbingan di kantor Kementerian Agama Kota Samarinda, Agar dapat memperbaiki pelayanan dan bimbingan yang lebih baik lagi. Oleh Karena itu Kemampuan menyiratkan batas seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda dalam suatu tugas.

Dengan cara ini, pegawai dengan kemampuan kerja yang baik harus memiliki eksekusi yang baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dari setiap pegawai. Untuk mendongkrak kinerja pegawai kantor harus memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai, dapat mempengaruhi individu atau mendorong seseorang untuk menilai kegiatan. Kapasitas terdiri dari kapasitas keilmuan dan kapasitas aktual. Elemen individu yang mungkin meningkatkan inspirasi pekerjaan termasuk kebutuhan, sudut pandang, dan kapasitas, sedangkan faktor otoritas meliputi gaji, manajemen, pujian, dan tenaga kerja nyata.

Kapasitas ilmiah dan kapasitas nyata keduanya merupakan jenis kapasitas. Elemen individu seperti kebutuhan, sudut pandang, dan kendala, serta berbagai aspek berjenjang seperti pembayaran angsuran, papan, pujian, dan usaha keras, semuanya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Dari para ilmuwan logika mendapatkan permasalahan dalam sebuah artikel, misalnya, kemampuan perwakilan belum sampai pada norma inspirasi kerja, dan tugas atasan dalam mempengaruhi pekerja untuk mencapai tujuan hierarkis belum terpenuhi, karena tidak adanya korespondensi. antara atasan dan bawahan, dan ada hambatan untuk mengatur inklusi yang harus lancar.

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, penulis ingin mempelajari lebih lanjut dan mengangkat judul. **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA”**

1.2. Rumus Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan masalah yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda?
3. Apakah Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Kota Samarinda?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.

2. METODE PENELITIAN

Kuantitatif jenis penelitian yang digunakan Teknik pengumpulan data antara lain memanfaatkan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner. Populasi objek adalah 65 orang, dan sampel yang dipilih adalah Sampel Jenuh. Metode Pearson Bivariate Correlation untuk uji validitas, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan teknik Cronbach alpha. Regresi linier berganda untuk analisis data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi digunakan dalam analisis data, dengan ambang batas signifikansi 5% atau 0,05.

3 LANDASAN TEORI

I.3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi sifat seseorang untuk mengurus bisnis dan hasil yang ideal. Kemampuan kerja yang berkaitan dengan informasi, hadiah, minat dan keterlibatan dengan permintaan memiliki pilihan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan yang kita miliki.

I.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang datang dari luar atau dalam diri setiap orang dalam melakukan suatu hal.

Menurut Mangkunegara (2017) "Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Dalam berbagai penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan".

I.5. Kinerja Pegawai

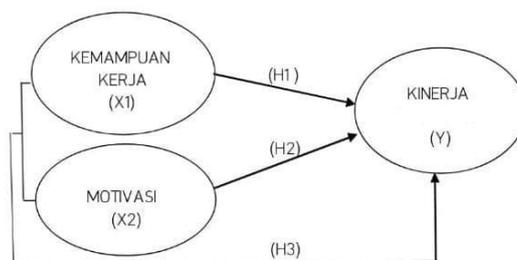
Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar tanggung jawab mereka terhadap organisasi yang mereka tanggung. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran diberikan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan pengaruh faktor- faktor independen terhadap variabel-variabel berikut:

4.2. Hipotesis



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa kinerja pegawai berpengaruh kemampuan kerja secara parsial pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.

H2: Diduga bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja secara parsial pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.

H3: Diduga bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja secara simultan dan motivasi kerja pada Kantor Kementerian Kota Samarinda.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda

Berdasarkan hasil eksplorasi antara Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda, t hitung sebesar 5,395 sedangkan t tabel sebesar 1,999 dan memiliki $0,000 \leq 0,05$ yang berarti bahwa Kemampuan Kerja (X) sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kritis antara Kemampuan pekerja terhadap Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda. Artinya ketika seorang pegawai merasa senang dengan hasil pekerjaannya yang telah dicapai dan komitmen yang diberikan oleh organisasi untuk pekerjaannya, maka pada saat itu, kinerja dari pegawai tersebut juga akan meningkat mengingat faktanya bahwa pegawai senang dengan pekerjaannya secara terpisah maupun dalam pertemuan berkelompokan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dody Chrisnanda (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal saja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi luar secara independen sangat mempengaruhi motivasi ke dalam dan motivasi luar bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda

Berdasarkan hasil eksplorasi antara kinerja pegawai terhadap Motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda, t hitung sebesar 6,187 sedangkan t

tabel 1,999, dan $0,000 \leq 0,05$ berarti Motivasi (X2) yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja terhadap Motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda. Ketika motivasi yang diberikan kepada para Pegawai mampu membangkitkan semangat Pegawai dalam bekerja, sehingga Pegawai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan secara sendiri maupun kelompok.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dody Chrisnanda (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal Osaja mempengaruhi kinerja pegawai (Motivasi luar secara independen sangat memengaruhi motivasi ke dalam dan motivasi luar bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda

Berdasarkan hasil eksplorasi antara Kinerja Pegawai terhadap Kemampuan dan Motivasi di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda . Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) didapat f hitung sebesar 38,507, sedangkan f tabel sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut bahwa $0,000 \leq 0,05$ sehingga (X1) dan (X2) berpengaruh terhadap (Y) dan dapat hal tersebut cenderung beralasan bahwa Kemampuan kerja dan Motivasi saling berkaitan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda. Ketika pegawai senang dengan hasil karya yang mereka dapatkan dan selalu mendapatkan apresiasi mereka sehingga dapat mendorong pekerja untuk lebih dinamis dalam bekerja dan memiliki pilihan untuk menciptakan eksekusi yang baik, maka kinerja juga akan meningkat secara individu maupun berkelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muskadi Sembiring, Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung (2021) yang dimana Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut adalah hasil temuan penyelidikan dan pembahasan, serta kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap pekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda:

1. kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemampuan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.
2. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda
3. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap Kemampuan dan motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat merekomendasikan hal-hal berikut dalam kasus ini:

1. Diharapkan pihak pemimpin berinisiatif akan fokus pada semua kondisi pekerja, peduli dengan bantuan pegawai pemerintah dan memberikan apa yang dibutuhkan pegawai
2. Diharapkan pimpinan berinisiatif akan selalu mendorong pegawai dan memberikan jawaban untuk suatu pekerjaan, sehingga pekerja lebih dinamis bekerja.
3. Diharapkan pemimpin untuk fokus pada apa yang dibutuhkan pegawai dalam pekerjaan mereka yang selanjutnya dapat mengembangkan eksekusi pegawai.

4. Diharapkan peneliti lain melakukan penelitian lebih lanjut dengan memvariasikan data sampel sehingga dapat mencerminkan semua suara pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda.
5. Hal ini dimaksudkan agar pembimbing atau pengajar dapat memberikan komentar dan ide kepada peneliti agar penelitian ini bermanfaat bagi individu yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat Pt (persero) Perusahaan Listrik Negara. *EProceedings ...*, 7(2), 6411–6420.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/14003/13743>
- Ansori. (2015). "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (persero) cabang Genteng" 3(April), 49–58.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 38, 1223–1232.
- Heryanda, K. K., SE, M. M., & ... (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Manajemen ...*, 1, 1–14.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/18540>
- Kerja, P. M., Daerah, A., Lima, K., & Kota, P. (2020). *JUSIE. IV*(November 2019), 71–81.
- Ki, J., & Sarkoro, M. (2020). *Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta 2020-2024*. 6(0274), 34–48.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). ""pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas arsip dan perpustakaan kabupaten buleleng", 1–23.
- Nursan makian (2019) " Pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian Agama Kota Samarinda"
- Putri, R. O., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 13–01(9), 2085–0352.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. *Universitas Islam*

Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 10–20.

Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan. *Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.

Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101–108.
https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414

Yudhistira, S. (2019a). "pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau" *No 1*, 273–286.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Cover Turnitin

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SAMARINDA**

by Sukmawati Skr 0909

Submission date: 09-Sep-2022 08:26AM (UTC+0800)

Submission ID: 1895484145

File name: jurnal_yg_dikumpul_fixxx.docx (1.42M)

Word count: 1457

Character count: 9498

Lampiran 2

Hasil Plagiasi Naskah Publikasi

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	22% INTERNET SOURCES	17% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	2%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	Fandi Wiranto, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1%
6	Rahmad Rahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota	1%

Lampiran 3

Kartu Bimbingan

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sukmawati Nur Anggraini
NIM : 1811102431266
Program Studi : Manajemen
Bimbingan Mulai : _____
Judul Skripsi : Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	08/02/22	- Penentuan Judul	
2	15/02/22	- Konsul / Bimbingan Bab I	
3	23/02/22	- konsul / Bimbingan Bab I dan Bab II	
4	26/02/22	- konsul / Bimbingan Bab III	
5	30/03/22	- konsul / Bimbingan Terakhir	
6	22/07/22	- Pengumpulan plagiat (Skripsi & Naspub)	
7	16/08/22	- perbaikan, edit kembali (Skripsi & Naspub)	
8	27/08/22	- perbaikan kembali, kurangi plagiat	

