

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA PT. PEGADAIAN CABANG BLIMBING MALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Shofa Salsabila

2020101603111570

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA PT PEGADAIAN CABANG BLIMBING MALANG**

Oleh:

Shofa Salsabila
202010160311570

Malang, 12 Agustus 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Nurul Asfiah., M.M.

Pembimbing II



Dra. Siti Nurhasanah, MSi.

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PEGADAIAN CABANG BLIMBING MALANG

Oleh :

Shofa Salsabila

202010160311570

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 September 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PEGADAIAN CABANG BLIMBING MALANG**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Shofa Salsabila**
NIM : **202010160311570**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

- Pembimbing I : **Dr. Nurul Asfiah, M.M.**
- Pembimbing II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**
- Penguji I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**
- Penguji II : **Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Ida Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shofa Salsabila

NIM : 202010160311570

Prodi : Manajemen

Surel : shofasalsabila2002@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya oranglain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan didaftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, maupun sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan-peraturan perundangundangan yang berlaku.

Malang,

Yang Membuat Pernyataan,



Shofa Salsabila

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA PT PEGADAIAN CABANG BLIMBING MALANG**

Shofa Salsabila¹, Nurul Asfiah², Siti Nurhasanah³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email : shofasalsabila2002@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*. Teknik pengambilan samplingnya menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa etos kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, etos kerja

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH WORK ETHIC AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PEGADAIAN
BLIMBING MALANG**

Shofa Salsabila¹, Nurul Asfiah², Siti Nurhasanah³
Departement of Management
University of Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: shofasalsabila2002@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance with work ethic as an intervening variable. The sampling technique uses a saturated sampling technique. This research uses a quantitative approach with a survey method via questionnaires distributed to employees. The data analysis method used is a range of scales and path analysis assisted by SmartPLS 3.0 software. The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, work motivation also has a positive and significant effect on work ethic, and work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Further analysis shows that work ethic mediates the relationship between work motivation and employee performance.

Keywords: *work motivation, employee performance, work ethic*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Alhamdulillah puji syu

kur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-nya saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan EtosKerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Cabang Blimbing Malang” ini sesuai waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhro., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Dr. Nurul Asfiah., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di Jurusan Manajemen.

4. Dr. Nurul Asfiah., M.M Selaku dosen pembimbing dalam penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan yang telah memberikan waktu bimbingan serta motivasi sekaligus dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dra. Siti Nurhasanah, MSi.. Selaku dosen pembimbing dalam penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir perkuliahan yang telah memberikan waktu bimbingan serta dorongan sekaligus dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Ardik Praharjo, S.AB., M.AB selaku dosen wali Manajemen K Angkatan 2020 yang memberikan motivasi selama semester 1 perkuliahan hingga saat ini.
7. Pintu surgaku, ibunda tercinta Indah Wati. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan do'a yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepada. Mama menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terimakasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang ma.
8. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda tercinta ABD. Mukti Wibowo (alm). Raga beliau memang sudah tiada tapi peran beliau masih tetap ada, berkat beliau saya bisa berada ditahap ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, bimbingan, dan cinta yang kau berikan sepanjang hidupmu. Setiap doa dan harapan yang kau tanamkan dalam diriku menjadi sumber

kekuatan dan inspirasi yang tiada habisnya. Kehilangan sosok ayahanda tercinta mampu mendewasakan saya, mampu menuntun saya untuk belajar ikhlas dan menerima kata kehilangan sebagai bentuk proses penempatan menghadapi dinamika kehidupan, tetapi Alhamdulillah saya bisa bangkit dari kata menyerah dan saya persembahkan karya ilmiah ini untukmu ayahku tercinta. Terima kasih atas segala yang telah kau berikan. Semoga ayah tenang di sisi-Nya.

9. Keenam kakakku tersayang. Mas Bayu, mas Fino, mas Biby, mas Iyik, mas Ais, mbak Fita, mbak Feby, yang selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih atas waktu, materi, do'a yang senantiasa dilangitkan, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Ketiga keponakanku. Kaka Caca, kaka Sulthan dan adik Ranu. Terimakasih sudah menjadi *mood booster* untuk penulis dalam proses menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adik-adikku.
11. Teruntuk sahabat- sahabat tercinta Dhiemas, Lely, Maudy, Alya, Rama, Erico. Tidak ada kata yang cukup mengungkapkan rasa terima kasih atas dukungan, semangat, dan ketulusan kalian selama perjalanan penulisan skripsi ini. Terima kasih atas segala waktu yang kau luangkan untuk

bertukar pikiran, mendengarkan, dan memberikan dukungan moral saat-saat sulit. Tanpa kehadiranmu, perjalanan ini pastilah jauh lebih berat.

12. *My best partner* Dhiemas Hadi Pramono, terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulis skripsi ini, meluangkan baik tenaga, waktu, pikiran maupun materi. Terimakasih atas dukungan, kesabaran, dan semangat yang selalu kau berikan di setiap langkah perjalanan akademikku. Kehadiranmu memberikan kekuatan dan inspirasi yang tak ternilai, yang membuatku mampu melewati setiap tantangan. Terimakasih telah menjadi bagian awal dari perjalanan kuliah penulis hingga sekarang. Skripsi ini adalah bukti nyata dari cinta dan kerja keras kita bersama. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam hidupku dan dalam pencapaian ini.

13. *Last but not least*, untuk Shofa Salsabila. Terimakasih untuk diri saya sendiri, karena telah berani memulai perjalanan ini. Terima kasih telah percaya pada diri sendiri atas semangat dan kerja keras yang pantang menyerah dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih kepada diri sendiri yang sudah mau bertahan dan kuat menghadapi lika liku kehidupan dan menjaga kesehatan serta kestabilan mental hingga sekarang. Mari kita lanjutkan ke depan dengan keberanian dan keyakinan bahwa kita mampu menghadapi segala tantangan yang akan datang. Mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari kehari.

Kepada mereka semua hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semuanya aamiin. Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini. Penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna. Semoga apa yang disajikan dalam karya tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 17 Juli 2024
Penyusun,

Shofa Salsabila
202010160311570



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori	11
2.3 Kinerja Karyawan.....	11
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	11
b. Faktor Kinerja Karyawan	13
c. Indikator Kinerja Karyawan	13
2.4 Motivasi Kerja	15
a. Definisi Motivasi Kerja	15
b. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	16
c. Indikator Motivasi Kerja	17
2.5 Etos Kerja	17
a. Definisi Etos Kerja	17
b. Faktor Etos Kerja.....	19
c. Indikator Etos Kerja	21
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	21
a. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21

b.	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja	22
c.	Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
d.	Pengaruh Intervening Etos Kerja Pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.7	Kerangka Berfikir	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Lokasi Penelitian	25
3.2	Jenis Penelitian	25
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.4	Definisi Operasional Variabel	27
3.5	Sumber Data Teknik Pengumpulan Data	29
3.6	Pengukuran Variabel	30
3.7	Alat Analisis	31
3.8	Teknik Analisis Data	32
3.9	Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	38
4.2	Karakteristik Responden	45
4.3	Hasil Analisis Rentang Skala	50
4.4	Hasil Analisis SEM- SmartPLS.....	55
a)	Convergent Validity	55
b)	Discriminant Validity	58
c)	Uji Reliabilitas.....	59
a.	Pengujian Hipotesis	59
1)	Pengujian Pengaruh langsung.....	60
2)	Coefficient Determination (R ²).....	62
3)	Pengujian pengaruh tidak langsung	63
4.5	Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 2006
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Hardono. Reffo. Muhammad. (2021). *Hubungan Antara Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honorer*
- Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). *Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at NTB Province Hospitals*. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 1(04), 299-307.

- Hengky Latan dan Imam Ghozali. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi SMARTPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19363>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15– 20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Juanedi, F. (2021). Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research Journal*, Vol. 3 No. 1 Halaman 70-82.
- Muhammad Juanedi, F. (N.D.). Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Bina Niaga*, Vol.11 No.2.

- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259-280.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sandhira, alfariz Fajar. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur*. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28– 36.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setyaningsih, S., 2020. *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (path analysis) & Metode SITOREM*. first ed. Bandung: ALFABETA cv.
- Septianingsih, R., Elsy, M. A. W., & Nuraini, P. (2020). Analisis Motivasi Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Riau. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 360-372.

- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2014c). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiarto., et al. (2006). Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sinamo, J.H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.



Ekonomi Umm

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTE...

Shofa Salsabila
MANAJEMEN PERIODE IV TAHUN 2024
University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID
trn:oid:::1:2992030550
Submission Date
Aug 28, 2024, 12:45 PM GMT+7

Download Date
Aug 28, 2024, 12:46 PM GMT+7

File Name
Naspub_shofas_-_shofa_salsabila.docx

File Size
266.0 KB

12 Pages
4,515 Words
29,661 Characters

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 13% Internet sources
- 5% Publications
- 7% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.