

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah KSP Giri Muria Group Kudus

KSP (Koperasi Simpan Pinjam) Giri Muria Group Kudus didirikan pada tanggal 1 September 2003. KSP Giri Muria Group selalu berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dalam menjalankan fungsinya sebagai koperasi dengan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab (*responsibility*) terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. KSP Giri Muria Group Kudus didirikan dengan tujuan untuk membantu dalam meningkatkan laju pertumbuhan perekonomian masyarakat khususnya bagi kalangan menengah ke bawah.

Pada awal beroperasi, KSP Giri Muria Group Kudus hanya melakukan kegiatan simpan pinjam dengan jangkauan anggota di wilayah kecamatan Dawe. Jumlah anggota hanya berjumlah puluhan orang. Dengan semakin meningkatnya profesionalisme KSP Giri Muria Group Kudus dalam melaksanakan kegiatan koperasi, jumlah anggota pun semakin meningkat. Pada tahun 2003-2007, KSP Giri Muria Group berkantoran di sebuah gedung kontrakan di daerah Dawe Kudus. pada tahun 2008, KSP Giri MURia Group telah berhasil membangun kantor pusat sendiri di kecamatan Dawe.

Pada tahun 2014, KSP Giri Muria Group berpindah lokasi dari Jl. Raya Kudus-Colo Km. 9 Dawe menjadi berada di Jl. Jend. Sudirman Kudus, Pusat Ruko Sudirman Square No. 1-2. Perubahan lokasi ini berguna untuk memudahkan akses bagi para anggota ataupun calon anggota. Wilayah jangkauan operasional pun semakin meluas dari yang mulanya hanya wilayah kecamatan Dawe sekarang telah menjangkau kecamatan lain seperti Kudus Kota, Jekulo, Undaan, Barongan, dan lain-lain. Dan bahkan telah membuka jaringan usaha di daerah Purwodadi.

Sampai dengan tahun 2020 KSP Giri Muria Group telah memiliki 5 jaringan kantor yang terdiri dari kantor pusat, kantor cabang dan kantor kas dengan rincian alamat sebagai berikut :

2. Legalitas KSP Giri Muria Group

Tabel 4.1
Legalitas KSP Giri Muria Group

Nama Perusahaan	KSP Giri Muria Group
Alamat Kantor Pusat	Jl. Jendral Sudirman, Ruko Sudirman Square No. 1-2 B, Kecamatan Kota Kudus, Kudus
Website	www.girimuriagroup.com
Telp/Fax.	0291-4101212 / 0291-39752
No. SIUP	510/236/11.25/PK/25/03/2015
No. TDP	11.25.2.64.00228
No. NPWP	72631.001.4-506.000.KSP GMG

3. Visi, Misi, dan Nilai KSP Giri Muria Group

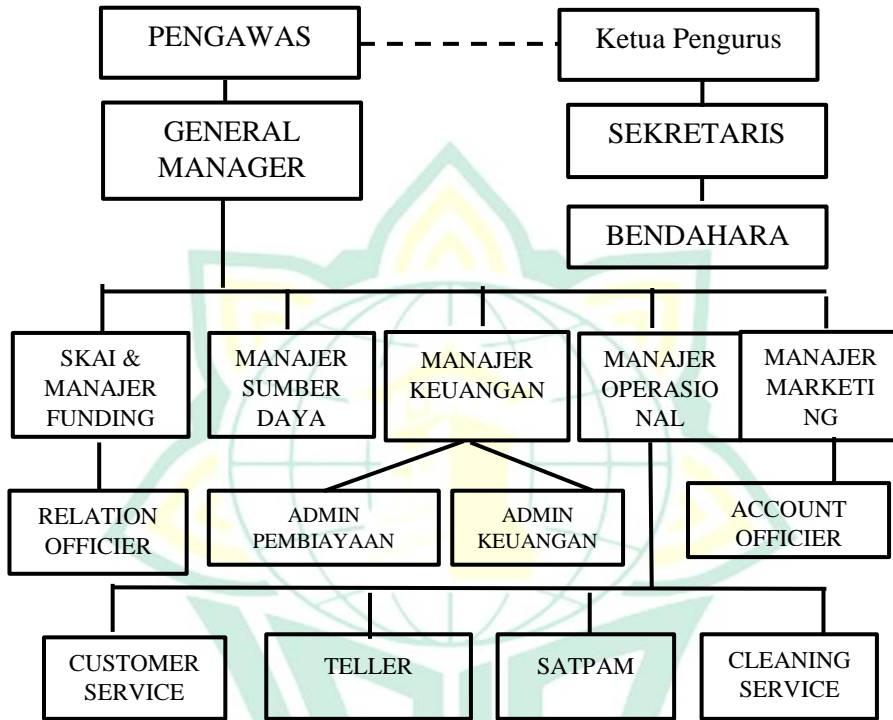
- a. Visi
“Menjadi Koperasi yang Sehat, Kuat dan Bermanfaat”
- b. Misi
“Menjadi koperasi pilihan utama anggota dan masyarakat”.
- c. Nilai
 - 1) *Deliver on the promise*
 - 2) *Value our people*
 - 3) *Live the community*
 - 4) *Be open*

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi KSP Giri Muria Group sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSP Giri Muria Group Kudus



- a. Pengawas : KH. Abdul Haris, S.Pd.I.
 Ketua pengurus : KH. Abdul Haris, S.Pd.I.
 Sekretaris : Kun Zakiyatal Hasanah, S.S.
 Bendahara : Ahmad Saeful Anas, S.E.
- b. Pengurus
 General Manajer : Alfi Hidayat, SE., M.M.
 SKAI & Funding manajer: Ritauddin Haris, S.E.
 Manajer Sumber Daya : Nila Damayanti, S.E.
 Manajer Keuangan : Kun Zakiyatal Hasanah, S.S.
 Manajer Operasional : Budi Wicaksono
 Manajer Marketing : Moch. Edy Suhartopo, S.E.
 Admin Pembiayaan : Siti Nurul Sabtin Novi
 Admin Keuangan : Nur Laili
 Teller : Sinta Anggraeni
 : Siti Khotijah

: Gadis Andriani
Customer Service : Devi Kistiani
Accounting Officier : Ariestianto Wibowo
 : Zam Sodin
 : Foni
 : Tri Handayani
Cleaning Service : Ahmad Ridwan
Security : Sholihin
 Haryadi

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin responden, usia, pendidikan, dan masa kerja responden, yang dideskripsikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Persentase Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-laki	23	54,7%
2.	Perempuan	19	45,3%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 42 responden yang dijadikan populasi, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau 54,7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 45,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP Giri Muria Group Kudus adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel 4.3
Persentase Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	20 tahun – 24 tahun	4	9,5%
2.	25 tahun – 29 tahun	18	42,9%
3.	30 tahun – 34 tahun	15	35,7%
4.	≥35 tahun	5	11,9%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.3 dapat diketahui tentang usia responden yang dijadikan sebagai populasi, menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 20-24 tahun berjumlah 4 orang atau 9,5%. Responden dengan rentang usia 25 - 29 tahun berjumlah 18 orang atau 42,9%. Responden dengan rentang usia 30 – 34 tahun berjumlah 15 orang atau 35,7% dan responden dengan rentang usia ≥35 tahun berjumlah 5 orang atau 11,9%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP Giri Muria Group Kudus berusia antara 25-29 tahun.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Persentase Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA/SLTA	13	30,9
2.	Diploma	3	7,2
3.	Sarjana	26	61,9
Jumlah		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 42 responden dijadikan sebagai populasi, menunjukkan bahwa responden lulusan SMA/SLTA berjumlah 13 orang atau 30,9%, dan untuk responden lulusan tingkat Diploma berjumlah 3 orang atau 7,2%, sedangkan responden lulusan Sarjana berjumlah 26 orang atau 61,9%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP Giri Muria Group Kudus adalah lulusan Sarjana.

d. Masa Kerja

Tabel 4.5
Persentase Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	6	14,3%
2.	1 tahun - 6 tahun	10	23,6%
3.	7 tahun - 11 tahun	17	40,5%
4.	>11 tahun	9	21,4%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 42 responden dijadikan sebagai populasi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara 7 - 11 tahun yaitu berjumlah 17 orang atau 40,5%, dan 6 orang atau 14,3% bekerja kurang dari 1 tahun, 10 orang atau 23,6% bekerja antara 1 – 6 tahun, sedangkan sisanya adalah responden bekerja lebih dari 11 tahun berjumlah 9 orang atau 21,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP Giri Muria Group Kudus memiliki masa kerja 7 – 11 tahun.

2. Deskripsi Angket

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 responden melalui penyebaran kuesioner. Maka, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Berikut ini merupakan data-data hasil angket atau kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan islami (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap etos kerja karyawan (Y).

a. Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

Item Pertanyaan	Tot al ST S	%	Tot al TS	%	Tot al N	%	Tot al S	%	Tot al SS	%
Pertanyaan 1	0	0%	0	0%	5	11,9%	23	54,8%	14	33,3%
Pertanyaan 2	0	0%	0	0%	0	0%	21	50%	21	50%
Pertanyaan 3	0	0%	0	0%	0	0%	22	52,4%	20	47,6%
Pertanyaan 4	0	0%	2	4,8%	4	9,5%	18	42,9%	18	42,9%
Pertanyaan 5	0	0%	0	0%	0	0%	27	64,3%	15	35,7%
Pertanyaan 6	0	0%	0	0%	0	0%	26	61,9%	16	38,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil data di atas, dapat diketahui tanggapan responden untuk variabel kepemimpinan islami (X1) sebagai berikut:

- 1) Pada item pertama, kemampuan mengambil keputusan terhadap etos kerja karyawan, 5 responden atau 11,9% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 23 responden atau 54,8%

- menyatakan setuju, dan 14 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kedua, kemampuan memotivasi terhadap etos kerja karyawan, 21 responden atau 50% setuju, sedangkan 21 responden atau 50% menyatakan sangat setuju.
 - 3) Pada item ketiga, kemampuan komunikasi terhadap etos kerja karyawan, 22 responden atau 52,4% setuju, sedangkan 20 responden atau 47,6% menyatakan sangat setuju.
 - 4) Pada item keempat, kemampuan mengendalikan bawahan terhadap etos kerja karyawan, 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju, 4 responden atau 9,5% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 18 responden atau 42,8% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 42,8% menyatakan sangat setuju.
 - 5) Pada item ketiga, tanggung jawab terhadap etos kerja karyawan, 27 responden atau 64,3% setuju, sedangkan 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju.
 - 6) Pada item ketiga, kemampuan mengendalikan emosional terhadap etos kerja karyawan, 26 responden atau 61,9% setuju, sedangkan 16 responden atau 38,1% menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.7

Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pertanyaan 1	0	0%	2	4,8%	8	19%	26	61,9%	6	14,3%
Pertanyaan 2	0	0%	0	0%	0	0%	27	64,3%	15	35,7%

Pertanyaan 3	0	0%	0	0%	0	0%	21	50%	21	50%
Pertanyaan 4	0	0%	2	4,8%	11	26,2%	17	40,5%	12	28,6%
Pertanyaan 5	0	0%	0	0%	0	0%	19	45,2%	23	54,8%
Pertanyaan 6	0	0%	0	0%	0	0%	20	47,6%	22	52,4%
Pertanyaan 7	0	0%	0	0%	3	7,1%	16	38,1%	23	54,8%
Pertanyaan 8	0	0%	0	0%	0	0%	23	54,8%	19	45,2%
Pertanyaan 9	0	0%	0	0%	4	9,5%	22	52,4%	16	38,1%
Pertanyaan 10	1	2,4%	2	4,8%	3	7,1%	23	54,8%	13	31%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil data di atas, dapat diketahui tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X2) sebagai berikut:

- 1) Pada item pertama, kebutuhan fisik terhadap etos kerja karyawan, 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 19% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 26 responden atau 61,9% menyatakan setuju, dan 6 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kedua, kebutuhan fisik terhadap etos kerja karyawan, 27 responden atau 64,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item ketiga, kebutuhan rasa aman terhadap etos kerja karyawan, 21 responden atau 50% setuju, sedangkan 21 responden atau 50% menyatakan sangat setuju.

- 4) Pada item keempat, kebutuhan rasa aman terhadap etos kerja karyawan, 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju, 11 responden atau 26,2% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 17 responden atau 40,5% menyatakan setuju, dan 12 responden atau 28,6% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kelima, kebutuhan sosial terhadap etos kerja karyawan, 19 responden atau 45,2% menyatakan setuju, dan 23 responden atau 54,8% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item keenam, kebutuhan sosial terhadap etos kerja karyawan, 20 responden atau 47,6% setuju, sedangkan 22 responden atau 52,4% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item ketujuh, kebutuhan penghargaan terhadap etos kerja karyawan, 3 responden atau 7,1% menyatakan netral atau ragu-ragu, 16 responden atau 38,1% setuju, sedangkan 23 responden atau 54,8% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item kedelapan, kebutuhan penghargaan terhadap etos kerja karyawan, 23 responden atau 54,8% setuju, sedangkan 19 responden atau 45,2% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item kesembilan, kebutuhan perwujudan diri terhadap etos kerja karyawan, 4 responden atau 9,5% menyatakan netral atau ragu-ragu, 22 responden atau 52,4% setuju, sedangkan 16 responden atau 38,1% menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item kesepuluh, kebutuhan perwujudan diri terhadap etos kerja karyawan, 1 responden, atau 2,4,% menyatakan sangat tidak setuju 2 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau 7,1% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 23 responden atau 54,8% menyatakan setuju, dan 13 responden atau 31% menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.8

Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pertanyaan 1	0	0%	0	0%	0	0%	18	42,9%	24	57,1%
Pertanyaan 2	0	0%	0	0%	0	0%	22	52,4%	20	47,6%
Pertanyaan 3	0	0%	0	0%	4	9,5%	24	57,1%	14	33,3%
Pertanyaan 4	0	0%	0	0%	0	0%	27	64,3%	15	35,7%
Pertanyaan 5	0	0%	0	0%	0	0%	16	38,1%	26	61,9%
Pertanyaan 6	0	0%	0	0%	0	0%	19	45,2%	23	54,8%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil data di atas, dapat diketahui tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

- 1) Pada item pertama, suasana kerja terhadap etos kerja karyawan, 18 responden atau 42,9% setuju, sedangkan 24 responden atau 57,1% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kedua, suasana kerja terhadap etos kerja karyawan, 22 responden atau 52,4% setuju, sedangkan 20 responden atau 47,6% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item ketiga, tersedianya fasilitas kerja terhadap etos kerja karyawan, 4 responden atau 9,5% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 24 responden atau 57,1% menyatakan setuju, dan 14 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item keempat, tersedianya fasilitas kerja terhadap etos kerja karyawan, 27 responden atau 64,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 35,7% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kelima, hubungan dengan rekan kerja terhadap etos kerja karyawan, 16 responden atau 38,1% setuju, sedangkan 26 responden atau 61,9% menyatakan sangat setuju.

- 6) Pada item keenam, hubungan dengan rekan kerja terhadap etos kerja karyawan, 19 responden atau 45,2% setuju, sedangkan 23 responden atau 54,8% menyatakan sangat setuju.

7)

d. Variabel Etos Kerja (Y)

Tabel 4.9

Frekuensi Variabel Etos Kerja

Item Pertanyaan	Tot al STS	%	Tot al TS	%	Tot al N	%	Tot al S	%	Tot al SS	%
Pertanyaan 1	0	0%	0	0%	0	0%	22	52,4 %	20	47,6 %
Pertanyaan 2	0	0%	0	0%	0	0%	24	57,1 %	15	42,9 %
Pertanyaan 3	0	0%	0	0%	0	0%	24	57,1 %	15	42,9 %
Pertanyaan 4	0	0%	0	0%	0	0%	26	61,9 %	16	38,1 %
Pertanyaan 5	0	0%	0	0%	0	0%	24	57,1 %	15	42,9 %
Pertanyaan 6	0	0%	0	0%	10	23,8 %	24	57,1 %	8	19,1 %
Pertanyaan 7	1	2,4 %	8	19,1 %	14	33,3 %	13	30,9 %	6	14,2 %
Pertanyaan 8	0	0%	0	0%	0	0%	18	42,8 %	24	57,2 %
Pertanyaan 9	0	0%	0	0%	0	0%	20	47,6 %	22	52,4 %
Pertanyaan 10	0	0%	0	0%	0	0%	21	50%	21	50%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil data di atas, dapat diketahui tanggapan responden untuk variabel etos kerja (Y) sebagai berikut:

- 1) Pada item pertama, penuh tanggung jawab dalam bekerja, 22 responden atau 52,4% menyatakan setuju, dan 20 responden atau 47,6% menyatakan sangat setuju.

- 2) Pada item kedua, penuh tanggung jawab dalam bekerja, 24 responden atau 57,1% setuju, sedangkan 15 responden atau 42,9% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item ketiga semangat kerja yang tinggi, 24 responden atau 57,1% setuju, sedangkan 15 responden atau 42,9% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item keempat, semangat kerja yang tinggi, 26 responden atau 61,9% setuju, sedangkan 16 responden atau 38,1% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kelima, disiplin dalam bekerja, 24 responden atau 57,1% setuju, sedangkan 15 responden atau 42,9% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item keenam, disiplin dalam bekerja, 10 responden atau 23,8% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 24 responden atau 57,1% menyatakan setuju, dan 8 responden atau 19,1% menyatakan sangat setuju.
- 7) Pada item ketujuh, tekun dan serius dalam bekerja, 1 responden, atau 2,4,% menyatakan sangat tidak setuju 8 responden atau 19,1% menyatakan tidak setuju, 14 responden atau 33,3% menyatakan netral atau ragu-ragu, sedangkan 13 responden atau 30,9% menyatakan setuju, dan 6 responden atau 14,2% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item kedelapan, tekun dan serius dalam bekerja, 18 responden atau 42,8% setuju, sedangkan 24 responden atau 57,2% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item kesembilan, menjaga martabat dan kehormatan, 20 responden atau 47,6% setuju, sedangkan 22 responden atau 52,4% menyatakan sangat setuju.
- 10) Pada item kesepuluh, menjaga martabat dan kehormatan, 21 responden atau 50% setuju, sedangkan 21 responden atau 50% menyatakan sangat setuju.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur.¹ Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.²

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan membandingkan r hitung dan r tabel.³

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	Item 1	0,434	0,2573	Valid
	Item 2	0,527	0,2573	Valid
	Item 3	0,332	0,2573	Valid
	Item 4	0,321	0,2573	Valid
	Item 5	0,307	0,2573	Valid
	Item 6	0,493	0,2573	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Item 1	0,313	0,2573	Valid

¹ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), 103.

² Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, (Kudus, Media Ilmu Press, 2008), 20.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 172.

	Item 2	0,357	0,2573	Valid
	Item 3	0,542	0,2573	Valid
	Item 4	0,549	0,2573	Valid
	Item 5	0,483	0,2573	Valid
	Item 6	0,435	0,2573	Valid
	Item 7	0,461	0,2573	Valid
	Item 8	0,514	0,2573	Valid
	Item 9	0,421	0,2573	Valid
	Item 10	0,376	0,2573	Valid
Lingkungan Kerja(X3)	Item 1	0,556	0,2573	Valid
	Item 2	0,460	0,2573	Valid
	Item 3	0,383	0,2573	Valid
	Item 4	0,384	0,2573	Valid
	Item 5	0,656	0,2573	Valid
	Item 6	0,607	0,2573	Valid
Etos Kerja (Y)	Item 1	0,347	0,2573	Valid
	Item 2	0,338	0,2573	Valid
	Item 3	0,644	0,2573	Valid
	Item 4	0,441	0,2573	Valid
	Item 5	0,355	0,2573	Valid

	Item 6	0,399	0,2573	Valid
	Item 7	0,308	0,2573	Valid
	Item 8	0,527	0,2573	Valid
	Item 9	0,450	0,2573	Valid
	Item 10	0,380	0,2573	Valid

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan diambil dari variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel, hal ini berarti bahwa setiap indikator atau pernyataan kuesioner adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik Conbach Alpha (α). Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai alpha hitung $\geq 0,60$ maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.⁴

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	6 item	0,60	0,656	Reliabel

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 122.

Motivasi Kerja (X2)	10 item	0,60	0,764	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	6 item	0,60	0,759	Reliabel
Etos Kerja (Y)	10 item	0,60	0,732	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Jenis Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
1.	Uji Multikolinearitas	X1. TV = 0,975 VIF = 1,025	Tidak terjadi multikolinearitas
		X2. TV = 0,966 VIF = 1,035	Tidak terjadi multikolinearitas
		X3. TV = 0,946 VIF = 1,057	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Uji Heteroskedastisitas	Sig X1 = 0,075	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Sig X2 = 0,103	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Sig X3 = 0,234	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3.	Uji	Asymp sig =	Normal

	Normalitas	0,145	
--	------------	-------	--

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi ini adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas dan apabila korelasinya signifikan antar variabel bebas tersebut maka terjadi multikolonieritas.

Uji multikolonieritas dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *Tolerance Value*. Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi, batasan umum yang digunakan adalah *tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas.⁵

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,975	1,025	Tidak terjadi gejala multikolonieritas
Motivasi Kerja	0,966	1,035	Tidak terjadi gejala multikolonieritas

⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Undip, 2006), 107.

Lingkungan Kerja	0,946	1,057	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
------------------	-------	-------	--

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

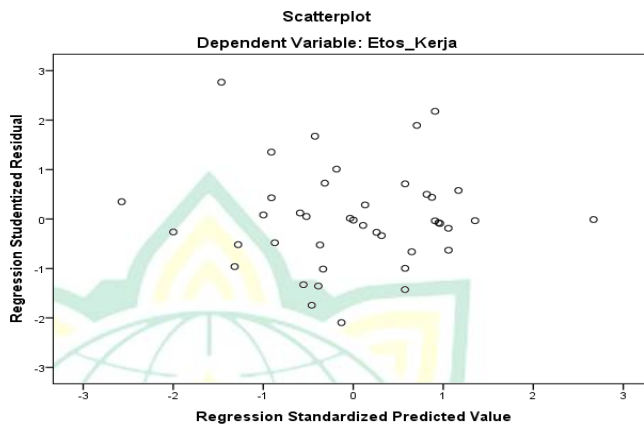
Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil pengujian multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama bahwa masing variabel independen memiliki nilai < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi multikolonieritas atau dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskesdatisitas.⁶ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 137.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Adapun dengan cara uji glejser yaitu dengan keputusan yaitu :

- a. Jika nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.14

Hasil uji heteroskedastisitas dengan glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,075	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,103	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,234	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.13 di atas menunjukkan bahwa semua nilai signifikan variabel kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan kegiatan yang digunakan untuk menguji data variabel bebas pada variabel terikat apakah mengikuti distribusi normal atau tidak pada persamaan regresi yang dihasilkan.⁷

Normalitas bisa dihitung dengan tabel *One sample Kolmogrov'-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp Sig. (2 - tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman sebagai berikut :

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program imb spss 19 (Edisi 5)*, 139.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Probability Plot

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29782186
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.066
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Pada hasil uji dari statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov menyatakan bahwa Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,145 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,145 > 0,05$).

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis

No.	Jenis Uji Hipotesis	Hasil	Keterangan
1.	R ²	Adjusted R Square = 44,6	Penelitian 44,6 %
2.	Uji T	X1 = 2,350	Berpengaruh terhadap variabel Y
		X2 = 4,372	Berpengaruh terhadap variabel Y
		X3 = 2,052	Berpengaruh terhadap variabel Y
3.	Uji F	F = 12,020 Sig = 0,000	Berpengaruh Positif Signifikan

a. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol sampai dengan satu. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0 (nol), maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.⁸ Adapun hasil koefisien Determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

⁸ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, (Kudus, Media Ilmu Press, 2008), 66.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.446	2.387

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, _Kepemimpinan Islami, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,269. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel independen (kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (etos kerja) sebesar 44,6% sedangkan sisanya ($100\% - 44,6\% = 55,4\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hasil Uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.546	7.069		.360	.721
Kepemimpinan_Islami	.414	.176	.277	2.350	.024
Motivasi_Kerja	.456	.104	.517	4.372	.000
Lingkungan_Kerja	.375	.183	.245	2.052	.047

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $42 - 3 - 1 = 38$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian satu sisi (signifikansi = 0,05) diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,686. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui, sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Islami Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik kepemimpinan islami terhadap etos kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,350 dengan nilai t_{tabel} sebesar

1,686. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,350 > 1,686$) dan nilai signifikansinya $0,024 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

2) Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,372 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,372 > 1,686$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

3) Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,052 > 1,686$) dan nilai signifikansinya $0,047 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun hasil Uji F dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	205.425	3	68.475	12.020	.000 ^b
Residual	216.479	38	5.697		
Total	421.905	41			

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan_Islami, Motivasi_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,020 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, (df) $n - k - 1$ atau $42 - 3 - 1 = 38$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,85. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,020 > 2,85$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan islami, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini merupakan penjelasan dari hasil analisis data yang telah diuraikan diatas. Pembahasan hasil dari penelitian ini disusun secara beraturan dari rumusan masalah dan hipotesis. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan bukti empiris atau sesuai dengan hasil penelitian, mengenai pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Etos Kerja Karyawan Pada KSP Giri Muria Group Kudus

Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri

Muria Group Kudus. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji t terhadap Etos Kerja Karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus dengan nilai $t = 2,350$ di mana nilai signifikansinya atau probabilitas $0,024 < 0,05$, maka berpengaruh positif dan signifikan. Jika semakin baik atau tinggi kepemimpinan islami maka semakin tinggi juga etos kerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarji Harahap (2014), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri.⁹ Hal ini berarti bahwa kepemimpinan islami yang sekarang diterapkan di KSP Giri Muria Group Kudus akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Sifat atau ciri-ciri pemimpin yang efektif sangat jelas kelihatannya, bahwa pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam memutuskan organisasi, kelompok ataupun masyarakat lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.¹⁰

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di KSP Giri Muria Group Kudus sudah terlaksana dengan baik dan pimpinan sudah dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin berhasil. Maka, organisasi apapun yang berhasil, memiliki sifat yang dapat dibedakan dengan organisasi lain. Sifat dan ciri umum tersebut dapat dilihat dari kepemimpinan yang efektif dan inspiratif. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

⁹Sumarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *Human Falah*, Vol.3, No.2, (2016), 268.

¹⁰ Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 139.

Tanpa kepemimpinan yang baik, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi mungkin dapat menjadi lemah. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan akan melihat atau merasakan bagaimana seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Jika pimpinan mampu berperan dengan baik maka karyawan akan bergairah dalam bekerja dengan etos kerja tinggi yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Jadi, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

Bukti yang mendukung hasil pengujian hipotesis adalah pernyataan responden (hasil angket) tentang kepemimpinan islami, yang didalamnya meliputi indikator: *Shiddiq* (Kebenaran), *Amanah* (Kepercayaan), *Tabhligh* (Keterbukaan), *Fathanah* (Kecerdasan) Mayoritas responden dengan berbagai indikator tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dari keseluruhan indikator tersebut adalah setuju. Hal ini mampu meningkatkan etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Pada KSP Giri Muria Group Kudus

Hasil analisis data membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus. Berdasarkan perhitungan parsial pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,457, pada taraf signifikansi 5% dapat diketahui t_{hitung} sebesar 4,372 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka etos kerja karyawan KSP Giri Muria Group Kudus akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Iim Takwim (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja

karyawan.¹¹ Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang sekarang diterapkan di KSP Giri Muria Group Kudus akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹² Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan atau diberikan oleh pimpinan di KSP Giri Muria Group Kudus sudah terlaksana dengan baik dan pimpinan sudah mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Jadi, semakin baik motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

Bukti yang mendukung hasil pengujian hipotesis adalah pernyataan responden (hasil angket) tentang motivasi kerja, yang didalamnya meliputi indikator: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Mayoritas responden dengan berbagai indikator tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dari keseluruhan indikator tersebut adalah setuju. Hal ini mampu meningkatkan etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Pada KSP Giri Muria Group Kudus

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi 0,047. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,052 > 2,024$ dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja

¹¹ R. Iim Takwim, "Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan", 2015.

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 93.

merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

Hasil penelitian ini tidak sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.¹³

Bukti yang mendukung hasil pengujian hipotesis adalah pernyataan responden (hasil angket) tentang lingkungan kerja, yang didalamnya meliputi indikator: suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Mayoritas responden dengan berbagai indikator tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dari keseluruhan indikator tersebut adalah setuju. Hal ini mampu meningkatkan etos kerja karyawan di KSP Giri Muria Group Kudus.

¹³ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), 97.