

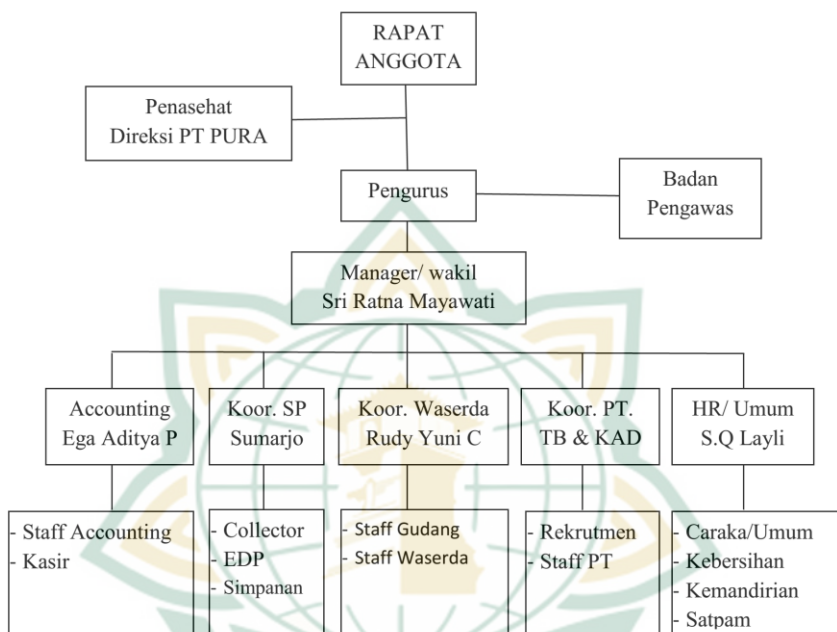
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Koperasi Karyawan Pura Group Kudus
Koperasi Karyawan Pura Group adalah organisasi yang berada di sebuah perusahaan untuk melakukan suatu kegiatan demi kepentingan bersama dimana anggotanya berasal dari karyawan perusahaan Pusaka Raya. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang paper dan printing di Kudus. awalnya Koperasi Pura Group Kudus hanya berasal dari kegiatan simpan pinjam di lingkungan perusahaan secara sederhana. Namun semakin lama, kegiatan yang dilakukan karyawan tersebut semakin berkembang pesat. Dari realita itu, maka pimpinan perusahaan membentuk organisasi yang diberi nama Koperasi Karyawan Pura Group dengan badan hukum no. 10144/BH/VI tertanggal 24 September 1984. Koperasi Karyawan Pura Group Kudus mampu berdiri dan berkembang hingga saat ini dengan berbagai bidang usaha yang dikelola, yaitu diantaranya simpan pinjam, outsourcing, minimarket, dan kapling. Dengan berdirinya organisasi ini pimpinan mengharapkan bertambahnya kesejahteraan karyawan dan mampu menambah produktivitas karyawan.⁷⁰
2. Struktur Organisasi
Struktur organisasi Koperasi Karyawan Pura Group dalam menjalankan aktivitas organisasi antara lain:

⁷⁰*Primer Koperasi Karyawan Pura Group Group Rapat Anggota Tahunan Tahun Buku 2017*, Koperasi Karyawan Pura Group Group Kudus, 2018, hlm. 5.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Pura Group



Pada gambar 4.1 menjelaskan tentang struktur organisasi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dimana kinerja karyawan Koperasi diertanggungjawabkan kepada anggota Koperasi melalui pengurus saat diadakan Rapat Anggota Tahunan. Adapun ketua pengurus adalah Bapak Sunarto dan ketua Badan Pengawas adalah Bapak Adityo Prabowo Wicaksono yang bertugas melakukan pengawasan jalannya pengelolaan Koperasi yang dilakukan oleh pengurus dan melaksanakan audit internal. Adapun manajer Koperasi Karyawan Pura adalah Ibu Sri Ratna Mayawati yang mengawasi beberapa koordinator bagian accounting, simpan pinja, PT.KAD, waserda dan HR/Umum. Masing-masing koordinator bagian membawahi beberapa bagian seperti accounting yang membawahi staf accounting dan kasir, simpan pinjam yang bertanggung jawab atas colektor, EDP dan simpanan, KaBag waserda yang bertanggung jawab atas

staff gudang dan staff waserda, PT KAD bertanggung jawab atas ccaraka/umum, kebersihan, kendaraan dan satpam.

3. Visi dan Misi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

a. Visi Koperasi Karyaan Pura Group Kudus

Koperasi Karyawan Pura Group Kudus memiliki visi meningkatkan kesejahteraan anggota melalui pendanaan yang produktif dan efektif untuk menunjang masa depan yang lebih baik.

b. Misi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Koperasi Karyawan Pura Group Kudus memiliki beberapa misi yaitu meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kejujuran karyawan, meningkatkan sumber daya karyawan, meningkatkan rasa memiliki dan meningkatkan pelayanan terhadap anggota.

4. Ruang Lingkup Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

a. Simpan Pinjam

Bidang utama di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus adalah simpan pinjam. Unit ini melayani pengajuan pinjaman dari karyawan Pura. Dalam memberikan pinjaman, karyawan harian maupun bulanan diberikan batasan atau *plafond.*, Selain itu, unit ini juga melayani pembayaran STNK kendaraan roda dua maupun roda empat yang bekerja sama dengan Samsat Kudus setiap hari senin perminggu di Koperasi pusat atau kawasan terban melalui bayar tunai atau kredit dengan PLT.

Dalam pengajuan pinjaman, pihak Koperasi memberikan tanda terima jaminan sebagai bukti untuk pengambilan jaminan diwaktu yang akan datang, apabila para karyawan sudah pernah mengajukan pinjaman dan jaminan pinjaman tersebut masih ada di Koperasi maka saat ingin mengajukan pinjaman lagi, tanda terima asli dapat digunakan sebagai syarat pengajuan pinjaman. Adapun syarat-syarat pengajuan pinjaman antara lain:

1. Blanko pinjaman (bulanan, KKWT, borong)
2. Kartu anggota
3. Fotocopy KTP suami istri (apabila dinotariskan)
4. Fotocopy jaminan
5. Struk rekening listrik
6. Fotocopy no. Rekening tabungan

7. Blanko perjanjian kredit, Jamsostek, BPKB, sertifikat. Adapun blanko harus mendapat persetujuan dari pimpinan koperasi, pengurus, dan kepala bagian simpan pinjam.

b. PT Kudus Alih Daya

PT KAD ialah badan penyedia jasa dan tenaga kerja yang merupakan kerja sama antara PT Pura Barutama dengan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Pada awalnya nama badan ini adalah Koperasi Serba Usaha (KSU), namun karena badan pengelola tenaga kerja tidak mengizinkan berbentuk koperasi maka diganti dengan PT. Lalu terbentuklah PT ini yang bertugas merekrut tenaga kerja disegala jenis pekerjaan yang ada di PT Pura Barutama antara lain sopir, satpam, *supporting*, *cleaning service*, *finishing* dan umum dengan menggunakan sistem outsourcing. PT KAD ini berdiri pada tanggal 13 Desember 2016. Selain dalam tugas tenaga kerja, PT KAD juga melayani simpan pinjam untuk tenaga kerja outsourcing. Untuk simpanan PT KAD diberikan fasilitas berupa buku tabungan merah sehingga para pekerja dapat menabung, sedangkan untuk pinjaman tenaga kerja akan diberikan blanko permohonan pinjaman berwarna hijau.

c. Minimarket Pura Tanjung Mas (PTM)

Dalam bidang usaha minimarket, Koperasi Karyawan Pura Group Kudus tersedia berbagai kebutuhan sehari-hari dimana konsumennya tidak hanya dari karyawan atau anggota perusahaan saja, tetapi juga untuk masyarakat umum. Minimarket PTM memiliki tiga cabang yaitu di jati wetan, offset dan di terban. Dalam hal pembayaran dapat dilakukan secara cash maupun kredit. Pembayaran kredit hanya dikhususkan untuk anggota koperasi saja, sedangkan pembayaran tunai dapat digunakan untuk anggota maupun masyarakat umum. Minimarket PTM dalam pengeluaran barang menggunakan istem FIFO, sedangkan dalam sistem transaksi atau pengurusan terhadap persediaan barang menggunakan sistem fisik dan rata-rata tertimbang.

d. *Cost Control*

Cost control merupakan salah satu bagian Koperasi Karyawan Pura Group Kudus yang bertugas

meningkatkan proteksi terhadap arus kas Koperasi dengan melakukan *control* atau pengendalian atas semua biaya pembelian barang serta penjualan barang. *Cost control* memiliki beberapa tugas yaitu bertanggung jawab atas semua pengendalian biaya yang dikeluarkan oleh masing-masing bagian dalam Koperasi, menyusun anggaran dan budget Koperasi, mengawasi keluar masuknya barang yang disertai dengan dokumen, mengecek order pembelian dan market list, membuat faktur pajak keluaran, menginput faktur pajak masukan dari supliyer, meneliti bukti kas masuk dan kas keluar dari setiap transaksi yang dilakukan.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Segala sesuatu yang berhubungan dengan pribadi responden secara khusus disebut dengan identitas responden. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 56 responden yang merupakan karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel dibawah ini menjelaskan mengenai data jenis kelamin responden:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	28	50%
2	Perempuan	28	50%
Total		56	100%

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jenis kelamin responden pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus berjumlah sama. Laki-laki berjumlah 28 orang atau 50% dan perempuan berjumlah 28 orang atau 50%.

3. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-35 tahun	18	32%
2	>35 tahun	38	68%
Total		56	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus yang menjadi responden pada penelitian ini mayoritas berusia >35 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau 68%, dan yang berusia diantara 20-35 tahun sebanyak 18 responden atau 32%.

4. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pend. Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SLTP	2	4%
3	SLTA	42	75%
4	Sarjana	12	21%
Total		56	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatasdapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu pada tingkat SLTA yaitu sebanyak 42 responden atau 75%, pada tingkat Sarjana sebanyak 12 responden atay 21%, pada tingkat SLTP sebanyak 2 responden atau 4% dan SD berjumlah 0 responden atau 0%.

5. Lama Bekerja Responden

Data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 tahun	9	16%
2	6-15 tahun	16	29%
3	>15 tahun	31	55%
Total		56	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa lama bekerja responden pada lama waktu 1-5 tahun sebanyak 9 responden atau 16%, pada lama waktu 6-15 tahun sebanyak 16 responden atau 29%, dan pada lama waktu >15 tahun sebanyak 31 responden atau 55%.

C. Deskripsi Angket

1. Tanggapan Responden mengenai Etos Kerja

Tanggapan responden mengenai etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden mengenai Etos Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja	0 0%	0 0%	0 0%	26 46%	30 54%	56 100%
2	Hubungan baik dengan sesama rekan kerja harus diutamakan	0 0%	0 0%	2 4%	45 80%	9 16%	56 100%
3	Saya giat bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan	0 0%	0 0%	6 10%	39 70%	11 20%	56 100%
4	Ketika saya bekerja senantiasa merasakan bahwa Tuhan (Allah) melihat apa yang saya kerjakan	0 0%	1 2%	4 7%	46 82%	5 9%	56 100%
5	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi yang baik	0 0%	0 0%	3 7%	42 75%	11 20%	56 100%

6	Mengabdikan pada suatu pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi	0 0%	0 0%	1 2%	33 59%	22 39%	56 100%
---	--	---------	---------	---------	-----------	-----------	------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai jawaban responden tentang etos kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 30 responden atau 54%, setuju (S) sebanyak 26 responden atau 46%, dan untuk jawaban netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kedua, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 9 responden atau 16%, setuju (S) sebanyak 45 responden atau 80%, netral (N) sebanyak 2 atau 4% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden atau 20%, setuju (S) sebanyak 39 responden atau 70%, netral (N) sebanyak 6 responden atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keempat, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden atau 9%, setuju (S) sebanyak 46 responden atau 82%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7%, tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 2% dan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kelima, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden atau 20%, setuju (S) sebanyak 42 responden atau 75%, netral (N) sebanyak 3 responden atau 5% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keenam, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 responden atau 39%, setuju (S) sebanyak 33 responden atau 59%, netral (N) sebanyak 1 responden atau 2%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Komitmen Organisasi

Tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		ST S	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa masalah yang terjadi di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus ini menjadi permasalahan saya juga	0 0%	0 0%	6 11%	38 68%	12 21%	56 100%
2	Koperasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0 0%	0 0%	5 9%	26 46%	25 45%	56 100%
3	Saya bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus	0 0%	0 0%	10 18%	35 62%	11 20%	56 100%
4	Saya merasa bangga menjadi bagian Koperasi Karyawan Pura Group Kudus	0 0%	0 0%	4 7%	38 68%	14 25%	56 100%
5	Sulit bagi saya jika meninggalkan pekerjaan saya di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus	0 0%	0 0%	13 23%	37 66%	6 11%	56 100%
6	Saya bekerja disini bukan hanya sekedar kebutuhan, tapi juga keinginan	0 0%	0 0%	4 7%	33 59%	19 34%	56 100%
7	Saya memiliki	0	0	4	38	14	56

tanggung jawab moral terhadap koperasi ini, sehingga saya akan tetap bekerja disini	0%	0%	7%	68%	25%	100%
---	----	----	----	-----	-----	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, mengenai jawaban responden tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden atau 21%, setuju (S) sebanyak 38 responden atau 68%, netral (N) sebanyak 6 responden atau 11%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kedua, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 responden atau 45%, setuju (S) sebanyak 26 responden atau 46%, netral (N) sebanyak 5 responden atau 9% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden atau 20%, setuju (S) sebanyak 35 responden atau 62%, netral (N) sebanyak 10 responden atau 18%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keempat, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden atau 25%, setuju (S) sebanyak 38 responden atau 68%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kelima, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 responden atau 11%, setuju (S) sebanyak 37 responden atau 66%, netral (N) sebanyak 13 responden atau 23%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keenam, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19 responden atau 34%, setuju (S) sebanyak 33 responden atau 59%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan ketujuh, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden atau

25%, setuju (S) sebanyak 38 responden atau 68%, netral sebanyak 4 responden atau 7%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%.

3. Motivasi Kerja

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		ST S	TS	N	S	SS	
1	Saya nyaman dan menyukai pekerjaan ini, dan menjadi alasan saya untuk giat bekerja	0 0%	1 2%	4 7%	41 73 %	10 18 %	56 100%
2	Saya senang mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0 0%	0 0%	4 7%	34 61 %	18 32 %	56 100%
3	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja dari jabatan saya	0 0%	0 0%	1 2%	31 55 %	24 43 %	56 100%
4	Gaji dan bonus yang diberikan Koperasi Karyawan Pura Group membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan	0 0%	0 0%	1 2%	24 43 %	31 55 %	56 100%
5	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	0 0%	0 0%	1 2%	42 75 %	13 23 %	56 100%
6	Saya merasa tenang dalam bekerja karena	0 0%	0 0%	4 7%	35 63	17 30	56 100%

tersedianya jaminan kesehatan dari Koperasi Karyawan Pura Group Kudus					%	%	
---	--	--	--	--	---	---	--

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, mengenai jawaban responden tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden atau 18%, setuju (S) sebanyak 42 responden atau 73%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 2% dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kedua, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18 responden atau 32%, setuju (S) sebanyak 34 responden atau 61%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7% dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 24 responden atau 43%, setuju (S) sebanyak 31 responden atau 55%, netraal (N) sebanyak 1 responden atau 2%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keempat, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 responden atau 55%, setuju (S) sebanyak 24 responden atau 43%, netral (N) sebanyak 1 responden atau 2%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kelima, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 23%, setuju (S) sebanyak 42 responden atau 75%, netral (N) sebanyak 1 responden atau 2%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keenam, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 30%, setuju (S) sebanyak 35 responden atau 63%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%.

4. Kinerja Karyawan

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		ST S	TS	N	S	SS	
1	Dalam bekerja saya bisa menghasilkan kinerja yang optimal	0 0%	0 0%	0 0%	35 62 %	21 38 %	56 100%
2	Saya bekerja sesuai dengan bidang yang saya kuasai	0 0%	1 2%	5 9%	33 59 %	17 30 %	56 100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0 0%	0 0%	2 4%	29 51 %	25 45 %	56 100%
4	Saya selalu berangkat dan pulang kerja sesuai dengan peraturan Koperasi Karyawan Pura Group kudus	0 0%	0 0%	2 4%	32 57 %	22 39 %	56 100%
5	Kedisiplinan saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	2 4%	29 51 %	25 45 %	56 100%
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan membantu karyawan lain jika mengalami masalah dalam pekerjaannya	0 0%	1 2%	4 7%	34 61 %	17 30 %	56 100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, mengenai jawaban responden tentang kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dapat diketahui bahwa pada pernyataan pertama, responden yang menjawab sangat setuju (SS)

sebanyak 21 responden atau 38%, setuju (S) sebanyak 35 responden atau 62%, dan untuk jawaban netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kedua, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 30%, setuju (S) sebanyak 33 responden atau 59%, netral (N) sebanyak 5 responden atau 9%, tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 2% dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 responden atau 45%, setuju (S) sebanyak 29 responden atau 51%, netral (N) sebanyak 2 responden atau 4%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keempat, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 responden atau 39%, setuju (S) sebanyak 32 responden atau 57%, netral (N) sebanyak 2 responden atau 4%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan kelima, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 responden atau 45%, setuju (S) sebanyak 29 responden atau 51%, netral (N) sebanyak 2 responden atau 4%, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%. Pada pernyataan keenam, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 30%, setuju (S) sebanyak 34 responden atau 61%, netral (N) sebanyak 4 responden atau 7%, tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden atau 2%, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden atau 0%.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner atau angket kita dapat melakukan uji validitas. Dalam menguji validitas, penulis melakukan analisis melalui SPSS dan Ms.Excel. Apabila suatu pernyataan atau pertanyaan mampu menjelaskan variabel yang akan diukur maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Dalam mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan maka dapat dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Kuesioner

ini diuji pada non responden yang berjumlah 30. Hasil analisis data validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen Non Responden
(Non Responden 30, r tabel 0,361)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja	X1.1	0,644	0,361	Valid
	X1.2	0,599	0,361	Valid
	X1.3	0,658	0,361	Valid
	X1.4	0,701	0,361	Valid
	X1.5	0,590	0,361	Valid
	X1.6	0,635	0,361	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,714	0,361	Valid
	X2.2	0,514	0,361	Valid
	X2.3	0,681	0,361	Valid
	X2.4	0,675	0,361	Valid
	X2.5	0,761	0,361	Valid
	X2.6	0,620	0,361	Valid
	X2.7	0,496	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,561	0,361	Valid
	X3.2	0,593	0,361	Valid
	X3.3	0,493	0,361	Valid
	X3.4	0,769	0,361	Valid
	X3.5	0,620	0,361	Valid
	X3.6	0,552	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,584	0,361	Valid
	Y.2	0,606	0,361	Valid
	Y.3	0,577	0,361	Valid
	Y.4	0,723	0,361	Valid
	Y.5	0,502	0,361	Valid
	Y.6	0,772	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa semua item pernyataan valid, karen r hitung lebih besar dari r tabel (r tabel 0,361).

2. Uji Reliabilitas

Dalam mengukur indikator dari variabel pda suatu kuesioner dapat melakukan uji reliabilitas. Kuesioner yang

dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang tidak berubah-ubah dan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas dapat menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha. Adapun ketentuan data yang dikatakan reliabel apabila nilai yang diuji pada statistik cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Non responden

Variabel	Reliability Coefficient	Alpha Cronbach	Keterangan
Etos Kerja	6	0,697	Reliabel
Komitmen Organisasi	7	0,747	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,633	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,677	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing varabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Dalam mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik dapat dengan melakukan uji multikolinieritas, yaitu mengetahui adanya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi. Prasyarat dari model regresi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas.⁷¹ Model regresi dikatakan baik jika tidak ditemukan korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1

⁷¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: Jejak, 2018), 117.

maka bisa dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Etos Kerja	,916	1,091
Komitmen Organisasi	,650	1,538
Motivasi Kerja	,654	1,530

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

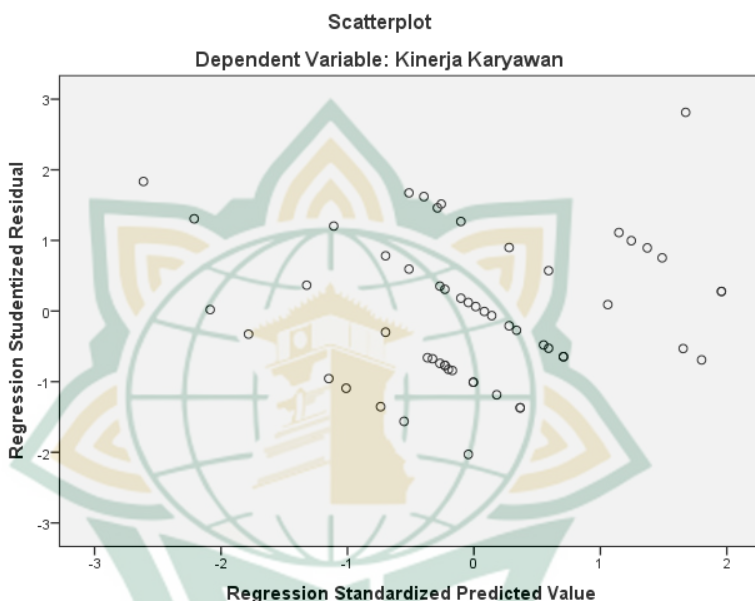
Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel etos kerja sebesar 0,916, komitmen organisasi sebesar 0,650 dan motivasi kerja sebesar 0,654 yang artinya ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel etos kerja sebesar 1,091, komitmen organisasi sebesar 1,538 dan motivasi kerja sebesar 1,530, ini berarti ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai VIF yang kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi atau tidak terdapat korelasi antar variabel etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji ada atau tidaknya kesamaan variasi residu dari satu penelitian ke penelitian lain dapat melakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bisa dilakukan melalui *scatter plot*. Sumbu X merupakan nilai-nilai prediksi ZPRED dan sumbu Y merupakan nilai prediksi SRESID. Apabila titik-titik pada grafik menunjukkan pola tertentu maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya

apabila titi-titik tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷² Scatterplot akan dijelaskan pada gambar dibawah ini

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa semua titi-titik menyebar dan tidak menggambarkan suatu pola yang jelas. Dengan demikian bisa diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis data.

3. Uji Normalitas

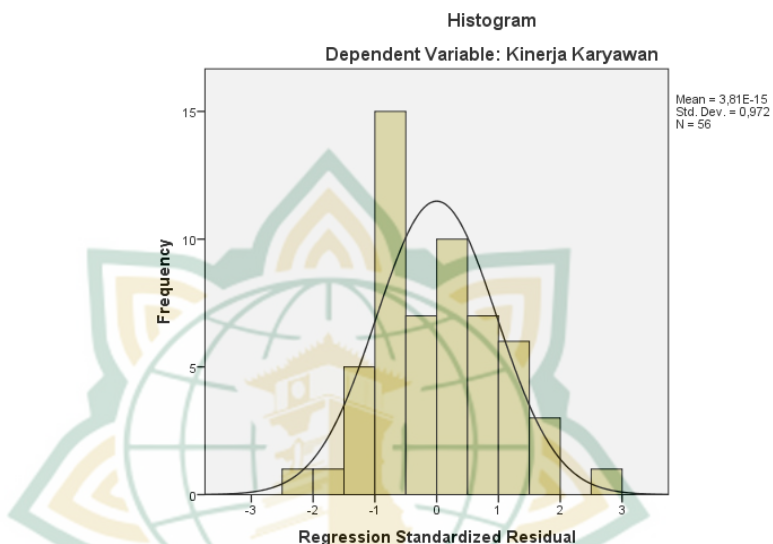
Dalam melihat distribusi nilai residu yang normal ataupun tidak dapat melakukan uji normalitas. Nilai residu yang terdistribusi dengan normal bisa disebut sebagai model regresi yang baik.⁷³ Dalam menguji normalitas dapat menggunakan histogram ataupun P-P Plot melalui cara

⁷² Agus Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*, (Jakarta: Grasindo, 2007), 97.

⁷³ Ansofino, *Buku Ajar Ekonometrika*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), 93-94.

melihat penyebaran datanya. Berikut ini histogram dan grafik normal P-P Plot:

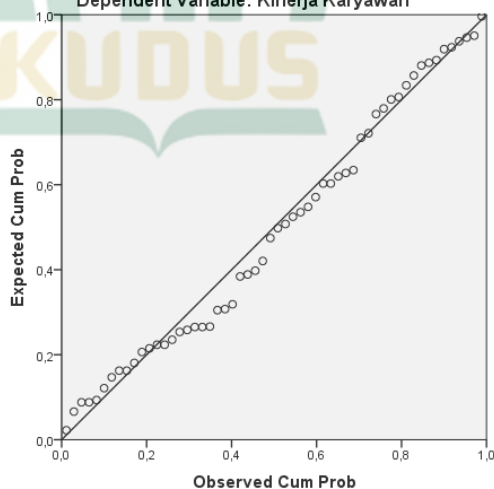
Gambar 4.3
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Gambar 4.4
Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dengan melihat grafik histogram dan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual bisa diambil kesimpulan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menjelaskan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dapat melakukan analisis regresi berganda. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini dijelaskan pada model persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi antara etos kerja terhadap kinerja karyawan

b₂ = Koefisien regresi antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi

b₃ = Koefisien regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,153	3,139		1,323	,192
Etos Kerja	,383	,102	,380	3,752	,000
Komitmen Organisasi	,265	,108	,296	2,457	,017
Motivasi Kerja	,173	,076	,273	2,276	,027

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien variabel $X_1 = 0,383$, $X_2 = 0,265$, $X_3 = 0,173$ dan konstanta sebesar 4,153 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,153 + 0,383 + 0,265 + 0,173$$

- Konstanta (a) = 4,163, menunjukkan bahwa tnp melibatkan variabel eto kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja, atau dengan kata lain jika skor etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah nol. Maka variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut adalah 4,153
- Koefisien regresi etos kerja (X_1) = 0,383 mempunyai arti bahwa jika variabel etos kerja meningkat 100%, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 38,3%
- Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) = 0,265 mempunyai arti bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat 100% maka besarnya kineja karyawan sebesar 26,5%
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) = 0,173 mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi kerja

meningkat 100%, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 17,3%.

2. Uji Parsial (Uji T)

Dalam mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat bisa melakukan uji parsial atau uji t.⁷⁴ Tabel distribusi t dapat dicari pada derajat kebebasan (df) = n-k-1, sehingga T tabel diperoleh (df) = 56-3-1 =52 dengan signifikan 5% adalah 2,006 secara rinci dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,153	3,139		1,323	,192
Etos Kerja	,383	,102	,380	3,752	,000
Komitmen Organisasi	,265	,108	,296	2,457	,017
Motivasi Kerja	,173	,076	,273	2,276	,027

Sumber: Data yang diolah, 2020

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik etos kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai T hitung 3,752 dengan nilai T tabel 2,006 dan p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan), hal ini berarti Ha diterima dan H0 ditolak, yang memiliki arti etos kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus terbukti signifikan dan H1 diterima.

⁷⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 98-99.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung 2,457 dengan T tabel 2,006 dan nilai p value (sig) 0,017 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikan). Ini berarti T hitung lebih besar dari T tabel ($2,457 > 2,006$), hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya komitmen organisasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus terbukti signifikan dan H_2 diterima.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung 2,276 dengan T tabel 2,006 dan nilai p value (sig) 0,027 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti T hitung lebih besar dari T tabel ($2,276 > 2,006$), hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group terbukti signifikan dan H_3 diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat melakukan uji simultan atau uji F.⁷⁵ Berikut adalah hasil uji simultan atau uji F:

⁷⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 98-99.

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	47,886	3	15,962	18,112	,000 ^b
	Residual	45,828	52	,881		
	Tot al	93,714	55			
			4	5		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$, dengan rumus $df (n-k) = 56-3 = 53$. Diperoleh $F_{tabel}=2,78$. Dari hasil pengujian statistik Fhitung sebesar 18,112. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,112 > 2,78$) berarti bahwa etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menguji sejauh mana proporsi variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan uji R square.⁷⁶ Adapun hasil uji R square sebagai berikut:

⁷⁶ Algifari, *Statistika Deskriptif Plus: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2010), 200.

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,483	,939

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi
- b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel model summary diatas dapat diketahui bahwa diperoleh nilai R adalah 0,715, sedangkan nilai R^2 adalah 0,511. Karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,511 atau 51,1%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini.

G. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Variabel etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} untuk etos kerja sebesar 3,752 > nilai t_{tabel} sebesar 2,006, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 secara parsial etos kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. dan t_{hitung} positif yang artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia, dkk pada tahun

2017 tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian Agama Kota Batu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,003 dengan nilai t_{hitung} 3,201 > t_{tabel} 2,042 yang menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi sebesar 2,457 > nilai t_{tabel} sebesar 2,006, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017 secara parsial komitmen organisasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. dan t_{hitung} positif yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw pada tahun 2015 tentang etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,012 dengan nilai t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,005. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja 2,276 > nilai t_{tabel} sebesar 2,006, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf

signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,027 secara parsial motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. dan t_{hitung} positif yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosnawati pada tahun 2016 tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 dengan nilai t_{hitung} 11,460 > t_{tabel} 1,987. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan nilai f_{hitung} etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,112 yang lebih besar dari f_{tabel} 2,78 dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka diartikan bahwa etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi yang bernilai 0,511 atau 51,11%. Nilai tersebut mempunyai arti implikasi bahwa etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dipengaruhi variabel lain diluar variabel pada penelitian ini.

H. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini baik secara teoritik maupun praktik antara lain:

1. Teoritik

Implikasi teoritik pada penelitian ini ialah sebagai dukungan empirik adanya etos kerja, komitmen organisasi

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan apa yang diperoleh dibangku perkuliahan. Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai informasi dan perbandingan dengan penelitian selanjutnya.

2. Praktik

Implikasi praktik pada penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman dalam peningkatan kinerja karyawan, serta dapat memberikan manfaat terutama bagi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus mulai dari pengelolaan SDM yang sudah dimiliki, peningkatan mutu SDM, serta pengambilan keputusan dalam mengelola SDM perusahaan terutama tentang kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Secara akademis juga mampu dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian di bidang MSDM mengenai kinerja karyawan khususnya terkait dengan etos kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

