

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

Berdasarkan hasil uji t pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Tulungagung ditemukan bahwa variabel bebas kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 2,754 (lebih besar dari t_{tabel} 2,080) serta tingkat signifikansi 0,011 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,478. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung (H_1) diterima. Penerimaan hipotesis pertama ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat kemampuan kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung ditemukan bahwa variabel bebas kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 2,007 (lebih kecil dari t_{tabel} 2,365) serta

tingkat signifikansi 0,058 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05). Tetapi ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,437. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_1) ditolak.

Sedangkan berdasarkan hasil uji t pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung ditemukan bahwa variabel bebas kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 2,708 (lebih besar dari t_{tabel} 2,037) serta tingkat signifikansi 0,011 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,431. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_1) diterima. Penerimaan hipotesis pertama ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat kemampuan kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofa Rohman yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. namun yang membedakan dengan penelitian ini variabel yang ditentukan adalah kemampuan individu dan lokasi penelitian berada di sebuah perusahaan pengolahan coklat sedangkan pada penelitian ini berada di dua koperasi syariah, serta pada penelitian ini berpengaruh tidak signifikan.¹²⁷

Hasil penelitian lain sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kristiani dkk yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²⁸

Jadi dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan, seseorang harus mempunyai kemampuan yang digunakan untuk penyelesaiannya. Kemampuan dapat diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun non formal, pelatihan dan pengalaman. Dalam hal ini, mengindikasikan bahwa karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung mempunyai kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang maksimal, sedangkan pada karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung kemampuan fisik dan kemampuan intelektualnya kurang maksimal.

¹²⁷ Shofa Rohman, *Skripsi (Pengaruh Kemampuan Individu...*,

¹²⁸ Diah Ayu kristiani dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja...*,

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan Kinerja Karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung

Hasil pengujian variabel bebas motivasi kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 2,747 (lebih besar dari t_{tabel} 2,080) serta tingkat signifikansi 0,011 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,398. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung (H_2) diterima. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat motivasi kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel bebas motivasi kerja pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 2,483 (lebih besar dari t_{tabel} 2,365) serta tingkat signifikansi 0,022 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,425. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_2) diterima. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat motivasi kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variabel bebas motivasi kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 3,430 (lebih besar dari t_{tabel} 2,037) serta tingkat signifikansi 0,002 (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,442. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_2) diterima. Penerimaan hipotesis ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat motivasi kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amulia Linggawati yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dan persamaan yang ada pada penelitian ini yaitu mengangkat variabel motivasi,

namun pada penelitian tersebut variabel yang ditentukan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi serta lokasi penelitian berada di industri roti sedangkan pada penelitian ini berada di 2 koperasi syariah.¹²⁹

Hasil penelitian lain sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kristiani dkk yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini ada pada objek penelitiannya yaitu pada penelitian tersebut dilakukan pada karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung. Serta pada penelitian ini motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan.¹³⁰

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ika Rahmatika, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Bogor. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah objek penelitian yaitu penelitian tersebut dilakukan di Bank BNI Syariah cabang Bogor, sedangkan penelitian ini dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.¹³¹

¹²⁹ Amulia Linggawati, *Skripsi (Pengaruh Gaya Kepemimpinan...*

¹³⁰ Diah Ayu kristiani dkk, *Pengaruh Kemampuan Kerja...*

¹³¹ Ika Rahmawati, *Skripsi (Pengaruh Kemampuan...*

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang diharapkan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan motivasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui motivasi.

Motivasi sering disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, dengan asumsi bahwa seorang pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya jika pihak perusahaan memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan

kepada karyawan, memberikan pengakuan yang lebih baik kepada karyawannya.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggungjawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan Kinerja Karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung

Hasil pengujian variabel bebas lingkungan kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,230 (lebih besar dari t_{tabel} 2,080) serta tingkat signifikansi 0,035 (lebih kecil

dari taraf signifikansi 0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,235. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung (H_3) diterima. Penerimaan hipotesis pertama ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel bebas lingkungan kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,450 (lebih kecil dari t_{tabel} 2,365) serta tingkat signifikansi 0,162 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05). Tetapi ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,198. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_3) ditolak.

Hasil pengujian variabel bebas lingkungan kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terbukti dari nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,081 (lebih besar dari t_{tabel} 2,037) serta tingkat signifikansi 0,046 (lebih kecil dari taraf signifikansi

0,05). Dan ada hubungan positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda bahwa nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,180. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung (H_3) diterima. Penerimaan hipotesis pertama ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini ada pada objek penelitiannya yaitu pada penelitian tersebut dilakukan di PT. Indomaju Textindo, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung. Serta pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.¹³²

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu

¹³² Ragil Permanasari, *Skripsi (Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja...*,

perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Perbedaan dan persamaan yaitu mengangkat variabel bebasnya motivasi dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan, namun pada penelitian ini lokasi penelitian berada di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan sedangkan pada penelitian ini berada di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.¹³³

Lingkungan kerja yang kondusif menjamin kesejahteraan karyawan yang selalu akan memungkinkan mereka, mengarahkan diri dan mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kemampuan karyawan dalam suatu organisasi untuk berbagi pengetahuan seluruh sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Beberapa karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja dengan baik apabila difasilitasi lingkungan kerja yang baik. Lebih dari itu kenyamanan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas, pekerja tidak bisa optimal, jika kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan. Penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

¹³³ Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja...*,

Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

D. Pengaruh kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan Kinerja Karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung

Uji statistik menggunakan uji F pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Tulungagung diperoleh gambaran bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13.911 dan nilai taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (dalam hal ini taraf signifikansi sebesar 5%). Dengan demikian maka hipotesis (H_1) yang berbunyi “Kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung” diterima. Dari fakta di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar

61,7%. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji statistik menggunakan uji F pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung diperoleh gambaran bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,332 dan nilai taraf signifikansi 0,086 lebih besar dari 0,05 (dalam hal ini taraf signifikansi sebesar 5%). Dengan demikian maka hipotesis (H_1) yang berbunyi “Kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung” ditolak. Dari fakta di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 41,2%. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji statistik menggunakan uji F pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung diperoleh gambaran bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,960 dan nilai taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (dalam hal ini taraf signifikansi sebesar 5%). Dengan demikian maka hipotesis (H_1) yang berbunyi “Kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung” diterima. Dari fakta di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, motivasi

kerja, dan lingkungan kerja sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sukma Putri Jaya Puspita dkk yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada variabelnya dimana variabel bebasnya kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. perbedaan terletak pada objek penelitiannya, pada penelitian tersebut obyeknya pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sedangkan pada penelitian ini obyek penelitiannya di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat proses kinerja karyawan, sebaliknya jika kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Tulungagung, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah

kemampuan kerja. Begitupun di KSPPS Baitul Izza Sejahtera variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kemampuan kerja.

Jadi, analisis dan pengujian yang dilakukan pada hasil serentak menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan kinerja karyawan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen (kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Data responden pun mendukung bahwa dengan kemampuan kerja yang masuk dalam kategori baik, motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang baik membuat kinerja karyawan dalam kategori baik pula.