

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN CU SEMARONG)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



**LISA GUSTIYANA
B1021201152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2024**

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi
(Studi kasus pada Karyawan CU Semarang)**

SKRIPSI OLEH:

LISA GUSTIYANA

NIM. B1021201152

**Skripsi Diajukan Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK**

2024

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisa Gustiyana
NIM : B1021201152
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada Karyawan CU Semarang)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal dengan judul di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain , kecuali bagian bagian yang dirujuk sebagai sumber Pustaka sesuai dengan panduan yang berlaku (Lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Adapun di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal skripsi dengan judul di atas.

Demikian Pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 15 Januari 2025



(Lisa Gustiyana)

NIM B1021201152

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lisa Gustiyana
NIM : B1021201152
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 7 Januari 2025
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Cu Semarang)

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN CU SEMARONG)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 15 Januari 2025



Lisa Gustiyana
NIM. B1021201152

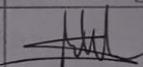
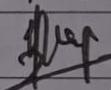
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN CU SEMARONG)**

Penanggung Jawab Yuridis


Lisa Gustiyana
B1021201152

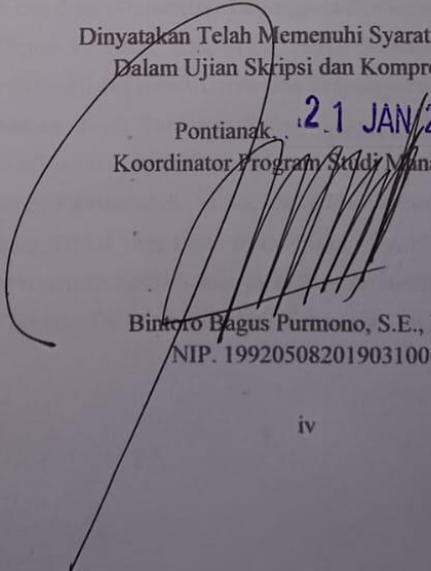
Nama : Lisa Gustiyana
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 7 Januari 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin SE, MM NIP. 196909032000031001	16-1-2025	
2	Pembimbing 2	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc NIP. 198502072006042001	17-1-2025	
3	Penguji 1	Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D NIP. 197208192000121001	15-1-2025	
4	Penguji 2	Pramana Saputra, SE, M.M NIP. 199101142022031006	16-1-2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 21 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen


Binkoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada Karyawan CU Semarang)”**. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa skripsi dan penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik secara moral maupun material. Sehingga, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan pembimbing Skripsi yang sudah memberikan ilmu, bimbingan akademik dan penasehat selama menempuh masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

7. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M., yang telah membimbing penulis untuk menyempurnakan dari hasil penelitian ini selama proses pengerjaan teknis dalam skripsi.
8. Bapak Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D., selaku Dosen Penguji 1 yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan untuk perbaikan penulisan skripsi ini.
9. Bapak Pramana Saputra, SE, M.M, selaku Dosen Penguji 2 yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan untuk perbaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh jajaran Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Para staf Akademik, Tata Usaha, Staf Perpustakaan, dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, yang sudah banyak membantu proses perkuliahan sampai penulisan skripsi ini.
12. Kepada Suroto, selaku ayah tercinta penulis yang selalu menjadi donatur dan penyemangat bagi penulis hingga penulis bisa menyelesaikan penulisan penelitian ini. Love you
13. Kepada Supriati, selaku mama tercinta penulis yang selalu memberikan semangat, kasih sayang, nasehat dan meyakinkan penulis bisa menyelesaikan penulisan penelitian ini. Love you
14. Kepada Merry Yanti, selaku kakak penulis yang selalu membantu, memberi dukungan dan menjadi donatur untuk keperluan penulis selama ini.
15. Kepada Gita Gustiyana, Sian Sian, dan Novita, selaku adik penulis yang selalu memberi semangat kepada penulis.
16. Teman-teman dan semua pihak yang banyak membantu dari awal perkuliahan hingga akhir penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Sehingga, kritik dan saran yang membangun sangat penulis nantikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak dan menjadi bahan masukan yang berguna dalam dunia pendidikan.

Pontianak, 15 Januari 2025



Lisa Gustiyana

NIM.B1021201152

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN CU SEMARONG)**

ABSTRAK

Oleh:

**Lisa Gustiyana
B1021201152**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji data dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan CU Semarang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan karyawan CU Semarang. Metode penelitian yang digunakan merupakan jenis pengujian analisis jalur. Sampel yang digunakan merupakan 75 responden karyawan CU Semarang. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik penelitian data menggunakan analisis uji regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan CU Semarang. Hasil pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CU Semarang. Pada analisis jalur tidak langsung pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK
MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE**

(CASE STUDY OF CU SEMARONG)

ABSTRACT

By:

Lisa Gustiyana

B1021201152

This research aims to test data and analyze the influence of career development and work environment on employee performance through work motivation as a mediating variable among CU Semarang employees. This study is classified as causal associative research and uses a questionnaire distributed to CU Semarang employees. The research method used is a type of path analysis testing. The sample used consists of 75 respondents who are employees of CU Semarang. The source of data was obtained from primary data using a questionnaire. The data research technique uses simple linear regression analysis with the help of SPSS 25.

The research results show that career development and work environment influence work motivation among CU Semarang employees. The results of career development, work environment, and work motivation affect the performance of CU Semarang employees. In the indirect path analysis, career development and work environment have an impact on employee performance through work motivation as a mediating variable.

Keywords: Career Development, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN CU SEMARONG)

1. Latar Belakang

Keandalan karyawan, kualitas hasil, dan kuantitas pekerjaan adalah komponen dari kinerja. Ketika para pekerja mengerahkan upaya terbaik mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, itulah yang kita sebut sebagai kinerja karyawan. Pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi jabatan memberikan dampak yang lebih baik, karyawan merasa dihargai dan akan bekerja lebih maksimal dalam mencapai target yang diberikan. Hal seperti lingkungan kerja juga harus terus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat terus bekerja dengan nyaman dan memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis tanpa adanya persaingan untuk mendapatkan nasabah dan anggota.

2. Permasalahan

1. Apakah perkembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah perkembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja yang memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif-asosiatif, penelitian ini menjadikan CU Semarang sebagai objek penelitian. Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah karyawan CU Semarang yang berjumlah 75 responden karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data internal dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari CU Semarang. Data primer dari wawancara langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dekundet diperoleh dari dokumen pendukung lain yang terkait dengan penelitian (jurnal, buku teks, penelitian terdahulu dan berbagai media lainnya). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur melalui peangkat software SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,045 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 dengan t_{hitung} 2,042 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,993, maka H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikasnsi untuk variabel lngkungan kerja sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 dengan t_{hitung} 3,447 lebih besar daripada t_{tabel} 1,993 maka hipotesis H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,020 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 dengan t_{hitung} 2,375 lebih besar daripada t_{tabel} 1,993 maka hipotesis H_3 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} 9,197 lebih besar daripada t_{tabel} 1,993 maka hipotesis H_4 diterima.
5. Berdasarkan hasul uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05 dengan t_{hitung} 3,075 lebih besar dari t_{tabel} 1,993 maka hipotesis H_5 diterima.
6. Berdasarkan hasil uji sobel sebesar 2,248 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($2,248 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka peran mediasi motivasi kerja terhadap pengembangan karir berpengaruh. Dari hasil tersebut dapat, disimpulkan bahwa hipotesis keenam yaitu motivasi kerja berpengaruh memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan dapat diterima.
7. Berdasarkan hasil uji sobel sebesar 2,214 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($2,214 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ maka peran mediasi motivasi kerja terhadap lingkungan kerja berpengaruh. Dari hasil tersebut dapat, disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yaitu motivasi kerja berpengaruh memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan dapat diterima.

6. Kesimpulan dan saran

1. Berdasarkan analisis deskriptif secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap variabel pengembangan karir dengan kriteria sangat tinggi, variabel lingkungan kerja dengan kriteria sangat

tinggi, variabel motivasi kerja dengan kriteria sangat tinggi dan kinerja karyawan dengan kriteria tinggi.

2. Dari hasil analisis data pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan CU Semarang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan CU Semarang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi CU Semarang

Motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa motivasi kerja karyawan CU Semarang sudah baik, sehingga pimpinan CU Semarang dapat mempertahankan atau meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan pada CU Semarang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti variabel-variabel baru dengan indikator-indikator lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CU Semarang.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR YURIDIS	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN SKRIPSI	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.2.1 Pernyataan Masalah	8
1.2.2 Pertanyaan Permasalahan	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kontribusi Penelitian	9
1.4.1 Kontribusi Teoritis	9
1.4.2 Kontribusi Praktis	9
1.5 Gambaran Kontekstual	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4 Pengertian Motivasi kerja	19
2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.2 Kajian Empiris	24
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian dan Hipotesis Penelitian.....	28
2.3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
2.3.2 Hipotesisi Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Bentuk Penelitian	35
3.2 Tempat dan waktu penelitian	35
3.3 Sumber Data.....	35
3.4 Teknik pengumpulan data.....	35
3.4.1 Kuesioner (angket).....	36
3.4.2 Wawancara	36
3.5 Populasi dan Sampel.....	36
3.5.1 Populasi	36
3.5.2 Sampel.....	36
3.6 Variabel Penelitian	38
3.7 Metode Analisis	44
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	44

3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif	45
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.4 Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>).....	47
3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda	47
BAB IV PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2 Analisis Data	53
4.1.3 Metode Analisis.....	60
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	84
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	85
4.2.6 Hubungan motivasi kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.....	86
4.2.7 Hubungan Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan	86
BAB V.....	88
PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan CU Semarang	3
Tabel 1.2 Data Aset CU Semarang	4
Tabel 1.3 Data Anggota CU Semarang	4
Tabel 1.4 Data Pelatihan karyawan CU Semarang ..	5
Tabel 1.5 Data Head Office & Branch Office / Tempat pelayanan CU Semarang	12
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel	37
Tabel 3.2 Oprasional Variabel	39
Tabel 3.3 Tingkat Indikator dengan skala likert	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 1	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 2	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	64
Tabel 4.17 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.18 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.19 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.20 Hubungan Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja	66
Tabel 4.21 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-struktur Pertama <i>Coefficients*</i>	68
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-struktur Kedua <i>Coefficients*</i>	68
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Sub-Struktur Pertama	69
Tabel 4.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas Jalur Sub-Struktur Kedua	69
Tabel 4.26 Hasil Uji <i>path analysis</i> Sub-Struktur Pertama	71
Tabel 4.27 Hasil Uji <i>path analysis</i> Sub-Struktur Kedua	72
Tabel 4.28 Hasil Uji t Sub-Struktur Pertama	73
Tabel 4.29 Hasil Uji t Sub-Struktur Kedua	73
Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub-Struktur Pertama	75

Tabel 4.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub-Struktur Kedua	76
Tabel 4.32 Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit</i>) Sub-Struktur Pertama.....	78
Tabel 4.33 Hasil Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit</i>) Sub-Struktur Kedua	78
Tabel 4.34 Hasil Uji Sobel Sub-Struktur Pertama	79
Tabel 4.35 Hasil Uji Sobel Sub-Struktur Kedua	80
Tabel 4.36 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	81
Tabel 4.37 Hasil Uji T	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi CU Semarang	13
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur Pertama	76
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur Kedua	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, bisnis mengharapkan tidak kurang dari 100% kemampuan dan keterampilan karyawan, hal tersebut jika mereka ingin mencapai tujuan mereka dan mengikuti lanskap teknologi yang terus berubah. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membantu para pekerja mencapai potensi maksimal mereka dengan memperoleh keterampilan baru dan memajukan pengetahuan yang sudah ada. Sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk menetapkan tujuan, mengembangkan strategi, dan melaksanakannya. Karyawan berada di bawah tekanan yang semakin besar untuk melampaui rekan kerja mereka, menunjukkan keterampilan mereka, dan beradaptasi dengan situasi baru untuk mencapai tujuan organisasi. Alasannya adalah karena produk akhir merupakan cerminan dari kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Keandalan karyawan, kualitas hasil, dan kuantitas pekerjaan adalah komponen dari kinerja. Ketika para pekerja mengerahkan upaya terbaik mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, itulah yang kita sebut sebagai kinerja karyawan. Seberapa produktif tenaga kerja menentukan seberapa efisien tugas-tugas diselesaikan. Tujuan organisasi seharusnya dicapai melalui kinerja yang tinggi. Menarik dan mempertahankan talenta terbaik dapat dicapai dengan mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Untuk membantu karyawannya mencapai potensi maksimal mereka, organisasi harus membuat program pengembangan profesional jangka panjang yang ekstensif. Efektivitas program pengembangan karir ini akan semakin meningkat jika digabungkan dengan upaya-upaya lain untuk meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus mengevaluasi kinerja karyawan, antara lain dengan menentukan kemungkinan individu tersebut akan mencapai tujuan karirnya.

Para profesional sumber daya manusia memiliki keyakinan bahwa berpartisipasi dalam program pengembangan karir akan menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mengejar pekerjaan yang ideal. Sebagai strategi sumber daya manusia, pengembangan karir bertujuan untuk mendorong

kemajuan individu dan kolektif dengan membantu pekerja memvisualisasikan masa depan mereka di dalam organisasi (Dubrin, 2018). Pertimbangan manajemen tingkat atas tentang cara-cara untuk membantu orang dalam memajukan karier mereka saat mereka bekerja sangat menggembirakan. Kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru, mendapatkan pengalaman dunia nyata, dan maju dalam peran yang ada adalah cara-cara di mana program pengembangan karier membantu pekerja untuk maju di perusahaan mereka (Sriathi, 2017). Aspirasi pekerjaan seseorang dapat diwujudkan melalui pertumbuhan profesional, yang memerlukan peningkatan keterampilan dan bakat kerja seseorang. Karyawan yang berkomitmen untuk mencapai potensi profesional mereka terlibat dalam peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk mengasah keahlian mereka, memperluas keahlian mereka, dan memajukan karir mereka. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, antusias, dan bersemangat secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa ketika organisasi memprioritaskan pengembangan profesional karyawan mereka, produktivitas akan meningkat.

Lingkungan kerja salah satu hal yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, jika lingkungan kerja membuat karyawan kurang nyaman maka akan berdampak pada turunnya semangat karyawan dan hasil kerja yang tidak memuaskan. Lingkungan kerja menurut Saputra dan Mulia (2021) merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik perusahaan yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja yang baik agar dapat mendorong karyawan mencapai tujuan yang perusahaan inginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestary Lyta dan Harmon Chaniago (2017) menunjukkan bahwan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan mengemukakan bahwa orang bekerja karena mereka bergairah dengan pekerjaan mereka, yang memotivasi mereka untuk berkolaborasi, efisien, dan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan bersama (dalam Febrianti, N.R. 2020). Menurut Hartatik (2018), kita termotivasi untuk bekerja

ketika kita memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan kita dan ketika kita diberi energi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan kita. Operasi mental kognitif (berpikir) dan afektif (perasaan) adalah contoh dari apa yang disiratkan oleh istilah ini. “Motivasi” seseorang dapat didefinisikan sebagai kondisi internal atau ekspresi eksternal dari keinginan dan kehendak mereka. Karyawan dapat melakukan lebih banyak hal sebagai sebuah tim jika mereka saling mendorong satu sama lain untuk berkinerja tinggi.

Oleh karena itu penelitian ini, variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dipakai sebagai variabel penelitian. Sejalan dengan uraian yang sudah dipaparkan diatas, CU Semarang dipilih sebagai lokasi penelitian untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. CU Semarang didirikan di Sosok pada tanggal 7 Maret 1993, diprakarsai oleh Pastor Drs. Anthony Kalvin, Pr, dan orang-orang penting dari masyarakat umat Katolik Paroki Kristus Raja Sosok.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan CU Semarang

No.	Awal Tahun	Karyawan		Jumlah	Masuk		Keluar		Jumlah akhir		Akhir Tahun
		L	P		L	P	L	P	L	P	
1	2021	207	73	280	1	1	11	6	197	68	265
2	2022	197	68	265	-	-	8	4	189	64	253
3	2023	189	64	253	32	19	8	-	213	83	296

Sumber : CU Semarang Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui jumlah karyawan 296 orang, dengan Visi: ‘menjadi KSP Credit Union Semarang yang terpercaya di Indonesia’. Misi : ‘Menyediakan Layanan prima Simpan Pinjam Yang Kompetitif dan Inovatif Untuk Meningkatkan Taraf Hidup Anggota, Berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas hidup anggota dan masyarakat dalam bidang sosial-ekonomi, pemberdayaan, kesehatan, budaya dan keagamaan, Membangun jejaring usaha, investasi antar koperasi dan lembaga lain dalam maupun luar negeri untuk memperkuat sistem koperasi yang inklusif.

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki oleh CU Semarang sudah dipastikan bahwa CU Semarang berupaya untuk memberikan pelayanan yang

terbaik bagi setiap anggota dan masyarakat yang menjadi bagian dari perusahaan. Mewujudkan tujuan yang ingin dicapai karyawan pastinya akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin.

Tabel 1.2
Data Aset CU Semarang

Tahun	Aset (rupiah)
2019	496,818,419,181
2020	543,622,187,312
2021	614,111,373,746
2022	659,783,213,148
2023	685,259,498,379

Sumber : CU Semarang tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas bahwa jumlah aset CU Semarang mengalami peningkatan setiap tahun, hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh CU Semarang mencakup seluruh aspek pelayanan kepada nasabah dan anggota, produk dan layanan yang diberikan ada beberapa jenis yaitu keanggotaan, tabungan dan simpanan berjangka. Untuk keanggotaan layanan yang tersedia ada dua jenis yaitu simpanan pokok dan simpanan wajib, untuk tabungan ada lima jenis seperti tabungan kesejahteraan anggota, bunga harian, anggaran pendidikan, simpanan tour, dan simpanan kendaraan, tanah dan rumah, adapun layanan simpanan berjangka seperti simpanan bulanan, pendidikan dan hari tua.

Hal ini tentu perlu karyawan yang dapat melayani dan menarik perhatian nasabah dengan baik, untuk itu karyawan tersebut perlu memiliki keahlian sesuai dengan bidang keahliannya (*discipline job*) misalnya karyawan dengan tugas sebagai *credit administrasion* dapat menawarkan dan menarik perhatian nasabah untuk menjadi anggota.

Tabel 1.3
Data Anggota CU Semarang

Tahun	Anggota		Jumlah
	L	P	
2019	19,615	16,352	35,967
2020	21,748	17,882	39,630
2021	23,229	19,677	42,906
2022	24,871	21,908	46,779
2023	30,834	27,389	58,223

Sumber : CU Semarang tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 jika jumlah nasabah yang menjadi anggota naik setiap tahun, bahkan tahun 2023 jumlah anggota naik signifikan, jumlah anggota naik lebih dari 10.000 orang dari tahun sebelumnya. Melihat data yang ada maka para karyawan dapat mencapai target yang diberikan untuk dapat menarik para nasabah untuk menjadi anggota dan mampu bersaing dengan banyaknya *Credit Union* yang semakin banyak saat ini dengan persaingan tersebut para dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik salah satunya mengutamakan keramah-tamaan dalam berinteraksi sehingga nasabah puas dalam pelayanan yang diberikan. Untuk melayani nasabah dan anggota CU Semarang maka perlu diperlukan karyawan yang memadai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para nasabah dan anggota yang terus bertambah. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik adalah memberikan pengembangan keterampilan sesuai bidang keahlian karyawan.

Tabel 1.4

Data pelatihan karyawan CU Semarang

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Pelatihan	Peserta Pelatihan	Persentase
2021	Internal	30	317	119.62%
2022	Internal	44	209	70.61%
2023	Internal	11	174	50.14%

Sumber : CU Semarang tahun 2024

Terkait dengan indikator pengembangan karir yaitu pelatihan dan promosi (kenaikan jabatan). Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan berupa pelatihan internal dari CU Semarang, namun dalam dua tahun terakhir pelatihan yang diberikan mengalami penurunan. Pada tahun 2022 sebanyak 209 karyawan dan tahun 2021 hanya 174 karyawan yang mengikuti pelatihan dan pemberian pelatihan pun tidak merata karena tidak semua karyawan diberikan, pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang dipilih oleh perusahaan .

Mengenai promosi (kenaikan jabatan) dalam pelaksanaannya masih belum baik, kurangnya informasi yang jelas dari perusahaan kepada karyawan mengenai jenjang karir karyawan kedepannya, hal tersebut berdampak pada posisi jabatan

karyawan karena kurangnya peluang untuk karyawan mengalami kenaikan jabatan misalnya karyawan pada posisi jabatan *loan officer* dimana mereka tidak tau berapa lama untuk terus bekerja dilapangan. Ini juga dilihat dari karyawan yang sudah lama bekerja namun tidak ada promosi bagi mereka, kurangnya peluang karyawan dalam promosi membuat mereka merasa jenuh karena ketidakjelasan bagaimana posisi jabatan mereka.

Salah satu faktor membuat karyawan berkinerja baik tentunya memberikan lingkungan kerja yang baik pula, lingkungan kerja pada kantor CU Semarang dikaitkan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan observasi pada kantor CU Semarang adanya permasalahan seperti pencahayaan yang kurang di beberapa ruangan. Kurangnya cahaya akan menjadi penyebab utama kelelahan pada mata, yang akhirnya mengakibatkan ketegangan pada mata karyawan seperti penelitian Ramli dan Yudhistira (2018) yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara intensitas pencahayaan terhadap kelelahan mata pekerja.

Ketidaknyamanan tata letak (*layout*), ruangan yang sempit yang diisi oleh banyak karyawan dan dokumen sehingga ruangan terasa sesak. Lingkungan kerja non fisik juga harus dijaga, adanya permasalahan seperti persaingan untuk mendapatkan para nasabah dan anggota dimana menimbulkan hubungan kurang harmonis antara para karyawan yang bekerja dilapangan, hal tersebut menimbulkan dampak pada karyawan lain yang berada di kantor. Sehingga, fenomena perusahaan terindikasi akan permasalahan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir; pengembangan karir yang baik dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengembangan karir yang tidak sesuai akan menyebabkan kurangnya peluang untuk promosi jabatan dan kurangnya peluang untuk meningkatkan kemampuan. Akibatnya, kinerja karyawan akan terus menurun.

Memperhatikan keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan berarti berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan hak untuk pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan fasilitas

lingkungan kerja. Untuk menjadi produktif, tidak hanya diperlukan teknik baru dan keterampilan kerja baru, tetapi juga lingkungan kerja yang nyaman yang memungkinkan pekerjaan berjalan lancar. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat karyawan merasa nyaman dan membuat mereka lebih bersemangat dan produktif, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dan tertekan, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian Saluy *et al.* (2017) dan Iis *et al.* (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mediasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih tinggi sehingga akan mengusahakan target-target yang diberikan kepada karyawan. Dengan mengupayakan karyawan untuk memiliki lingkungan kerja yang positif dan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka maka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat lebih memperkuat kinerja dan mendorong mereka untuk mencapai dan melebihi target yang lebih besar. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rozy (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Natalia *et al.* (2020) meenytakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi jabatan memberikan dampak yang lebih baik, karyawan merasa dihargai dan akan bekerja lebih maksimal dalam mencapai target yang diberikan. Hal seperti lingkungan kerja juga harus terus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat terus bekerja dengan nyaman dan memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis tanpa adanya persaingan untuk mendapatkan nasabah dan anggota.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi studi kasus pada karyawan CU Semarang”**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas diketahui bahwa permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang ada di CU Semarang. Dengan masalah yang ingin di teliti, ada sedikit gambaran bahwa pengembangan karir dan Lingkungan Kerja yang dirasakan pada karyawan CU Semarang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan memotivasi karyawan akan membuat karyawan semakin bersemangat dan nyaman untuk menjalankan tugasnya.

1.2.2 Pertanyaan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah perkembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah perkembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

6. Untuk mengetahui motivasi kerja yang memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

- a. Hasil ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme di mana lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Ini juga akan meningkatkan pemahaman kita tentang peran motivasi kerja dalam mengubah dorongan internal menjadi perilaku produktif, menghubungkan praktik manajemen SDM dengan hasil kinerja yang sebenarnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan memperkuat pemahaman tentang bagaimana elemen seperti pengembangan karir dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan memperkaya literatur dengan bukti empiris tentang pentingnya elemen-elemen tersebut dalam menentukan tingkat kinerja individu di tempat kerja.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi untuk terus meningkatkan pengembangan karir dan lingkungan kerja. Mereka juga dapat membantu mengetahui dampak dari penelitian yang dilakukan.

1.5 Gambaran Kontekstual

Paroki Kristus Raja di Sosok, bersama dengan Pastor Drs. Anthony Calvin, Pr. dan para tokoh masyarakat, mendirikan CU Semarang pada tanggal 7 Maret 1993. Pada tanggal 27 Februari 1993, Pastor Drs. Anthony Calvin, Pr, mengesahkan pendirian administrasi awal. Pada tanggal 25 Oktober 1999, CU Semarang secara resmi diakui oleh Departemen Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (nomor 060/BH/X.2). Sejak Badan Hukum Provinsi diakui melalui perubahan dengan Nomor 060.a/BH/PAD/X pada tanggal 22 September 2011, layanan CU Semarang tidak terbatas hanya di wilayah Kabupaten Sanggau. Dicetak oleh Dinas Koperasi Simpan Pinjam pada tanggal 28 September 2017, Dokumen

Resmi Nomor 503/06/IUSP/DPMPTSP-C/IX/2017. Setelah berganti nama, koperasi kredit ini dulunya dikenal dengan nama CU Semarang.

Berbekal visi dan misi yang jelas “Menjadi KSP Credit Union Semarang yang Terpercaya di Indonesia”

Misi dari CU Semarang antara lain :

1. Menyediakan layanan prima simpan pinjam yang kompetitif dan inovatif untuk meningkatkan taraf hidup anggota.
2. Berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas hidup anggota dan masyarakat dalam bidang sosial-ekonomi, pemberdayaan, kesehatan, budaya dan keagamaan.
3. Membangun jejaring usaha, investasi antar koperasi dan lembaga lain dalam maupun luar negeri untuk memperkuat sistem koperasi yang inklusif.

Prinsip-Prinsip Credit Union

Agar Nilai dalam Pelayanan bisa berjalan dengan baik, maka Credit Union memiliki 7 Prinsip-prinsip dalam pelayanan :

1. Keanggotaan terbuka dan Suka rela
2. Pengawasan secara Demokrasi oleh Anggota
3. Partisipasi Anggota dalam kegiatan EkonomiEkonomi
4. Otonomi dan Kemandirian
5. Pendidikan, Pelatihan dan Penerangan
6. Kerjasama antar sesama Credit Union dan
7. Kepedulian terhadap Masyarakat

Produk Pinjaman di *Credit Union* Semarang ada 2 (dua) yaitu :

A. Pinjaman Produktif

1. Pinjaman usaha Barang dan Jasa
2. Pinjaman Pertanian
3. Pinjaman Perkebunan
4. Pinjaman Peternakan
5. Pinjaman Beli Tanah
6. Pinjaman Investasi menambah Tabungan
7. Pinjaman Alat Pertanian

B. Pinjaman Konsumtif

1. Pinjaman Perabot Rumah Tangga
2. Pinjaman Multi Guna
3. Pinjaman Bangun dan/atau Beli Rumah
4. Pinjaman Kendaraan Roda Dua
5. Pinjaman Beli Mobil
6. Pinjaman Pendidikan
7. Pinjaman Darurat

Produk tabungan di *credit union* Semarang

Keanggotaan:

1. Simpanan pokok
2. Simpanan wajib

Tabungan

1. Sikesta (simpanan kesejahteraan anggota)
2. Sibuhar (simpanan bunga harian)
3. Sikap (simpanan khusus anggaran pendidikan)
4. Sitour (simpanan tour)
5. Skentarum (simpanan kendaraan, tanah dan rumah)

Simpanan berjangka

1. Sibulan (simpanan bulanan)
2. Sipendik (simpanan pendidikan)
3. Siharta (simpanan hari tua)

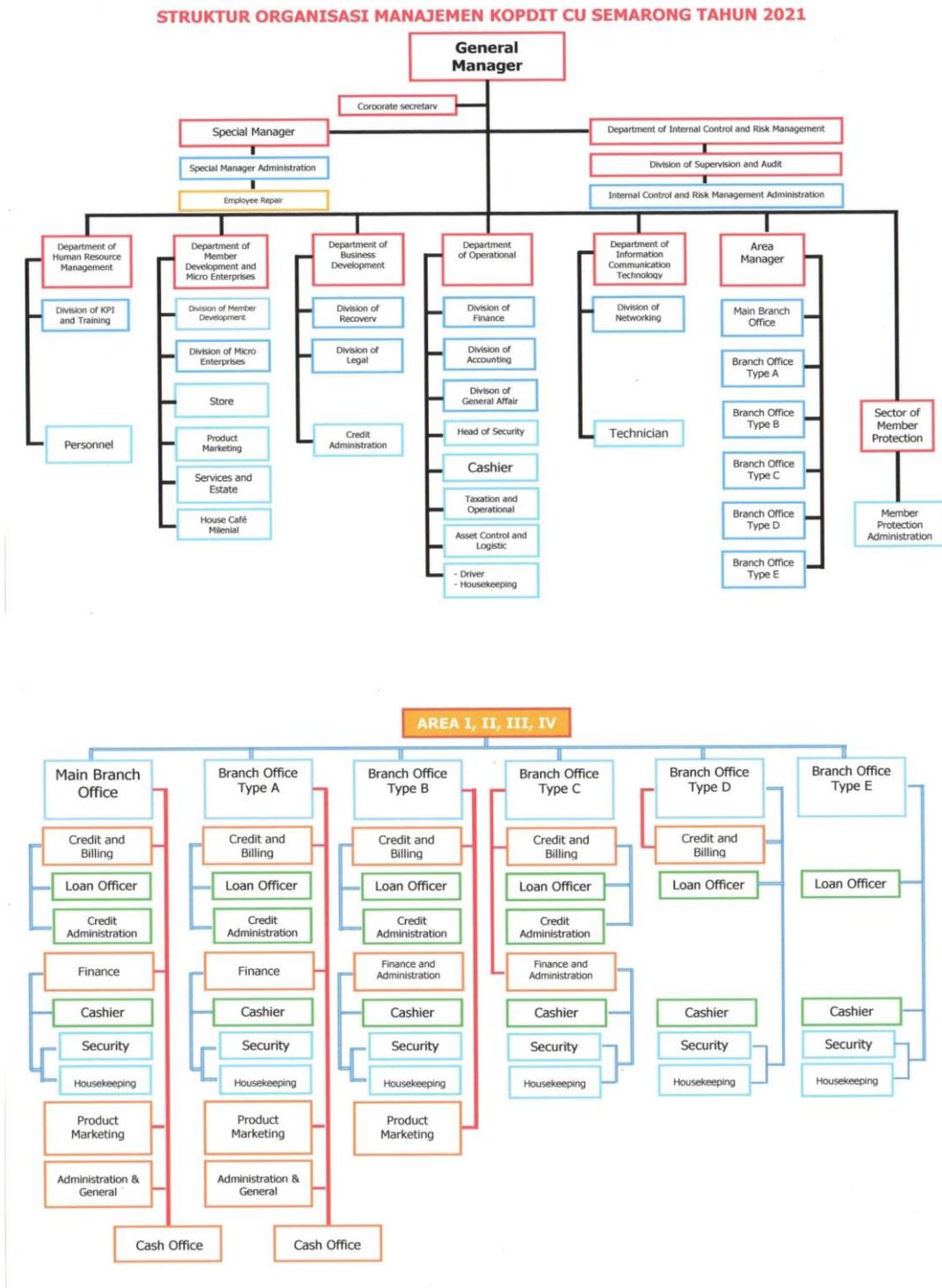
Tabel 1. 5

Data Head Office & Branch Office / Tempat pelayanan CU Semarang

No	Tempat pelayanan	No.	Tempat pelayanan
1.	HO Sosok	26.	BO Pahauman
2.	BO Ngabang	27.	BO Balai Bekuak
3.	BO Bodok	28.	BO Pintas Keladan
4.	BO Sanggau	29.	BO Bengkayang
5.	BO Batang Tarang	30.	BO Sanjan Emberas
6.	BO Tayan	31.	BO Nanga Mahap
7.	BO Sekadau	32.	BO Penyalimau
8.	BO Kembayan .	33.	BO Sintang
9.	BO Balai Karangan	34.	BO Singkawang
10.	BO Entikong	35.	BO Inti Tiga
11.	BO Senakin	36.	BO Trans I BHD
12.	BO Salatiga	37.	BO Gunung Tamang
13.	BO Toba	38.	BO Beduai
14.	BO Kuburaya	39.	BO Balai Sebut
15.	BO Meliau .	40.	BO Engkolai
16.	BO Semuntai	41.	KCP Kuala Behe
17.	BO Erna	42.	KCP Simpang SP.V Jangkang
18.	BO Noyan	43.	KCP Nahaya
19.	BO Nanga Biang	44.	KCP Karangan
20.	BO Kotabaru	45.	KCP Berakak
21.	BO Batu Layang	46.	KCP Sanggau Ledo
22.	BO Jelimpo	47.	KCP Terentang Darat
23.	BO Terentang	48.	KCP Rawak
24.	BO Sekabuk	49.	KCP Simpang Dua
25.	BO Pahauman	50.	KCP Anik

Sumber : CU Semarang Tahun 2024

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Manajemen Kopdit CU Semarang



Sumber : CU Semarang tahun 2024