

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH
CHRISPINUS RENALDY RADIUS
11180483**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR
KASIH KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
manajemen**



**DISUSUN OLEH
CHRISPINUS RENALDY RADIUS
11180483**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2025**

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chrispinus Renaldy Radius
NIM/NIP/NIDN : 11180483
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiarisi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiarisi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Mengetahui,

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0509075901

Yang menyatakan,

Chrispinus Renaldy Radius

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11180483

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH
KALIMANTAN BARAT**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHRISPINUS RENALDY RADIUS

11180483

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal

2 Mei 2025

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :

(Ketua Tim Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :

(Dosen Penguji)

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Chrispinus Renaldy Radius
NIM : 11180483
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul karya ilmiah : Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, 14 Mei 2025

Yang menyatakan,



Chrispinus Renaldy Radius

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

NIM 11180483

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION PANCUR KASIH KALIMANTAN BARAT

CHRISPINUS RENALDY RADIUS

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
chrispinus.renaldy48@gmail.com

ABSTRAK

Credit Union Pancur Kasih adalah lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam di Kalimantan Barat. Di dalam perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Pancur Kasih Kalimantan Barat. Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari H1: motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, H2: kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan H3: lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Sampel penelitian berjumlah 83 responden dengan kriteria karyawan yang telah bekerja ≥ 1 tahun karena secara prosedur karyawan yang bekerja minimal 1 tahun merupakan karyawan tetap. Hasil pengujian hipotesis menggunakan program SPSS versi 25 membuktikan bahwa Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Pancur Kasih Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Purposive Sampling*, SPSS versi 25, Berpengaruh Positif

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PANCUR KASIH
CREDIT UNION WEST KALIMANTAN**

CHRISPINUS RENALDY RADIUS

*Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
chrispinus.renaldy48@gmail.com*

ABSTRACT

Credit Union Pancur Kasih is a financial institution engaged in savings and loan services in West Kalimantan. Within the organization, employee performance is a critical aspect that must be prioritized. Factors that can influence employee performance include motivation, compensation, and the work environment. This study aims to examine the influence of motivation, compensation, and work environment on employee performance at Credit Union Pancur Kasih in West Kalimantan. The hypotheses proposed in this study are: H1: Motivation has a positive effect on employee performance, H2: Compensation has a positive effect on employee performance, and H3: Work environment has a positive effect on employee performance. This research uses a quantitative method with a purposive sampling technique. Data were collected through a questionnaire measured using a Likert scale. The sample consisted of 83 respondents who met the criteria of having worked for at least one year, in accordance with the company's policy that employees who have worked for one year or more are considered permanent staff. The hypothesis testing was conducted using SPSS version 25, and the results indicate that motivation, compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Credit Union Pancur Kasih, West Kalimantan.

Keywords: *Employee Performance, Purposive Sampling, SPSS version 25, Positive Influence*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas karunia dan rahmat yang diberikan dan selalu setia menemani dalam hidup selama ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing.
2. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
3. Lembaga Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.
4. Orang tua, keluarga dan teman.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus Kristus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 22 Januari 2025



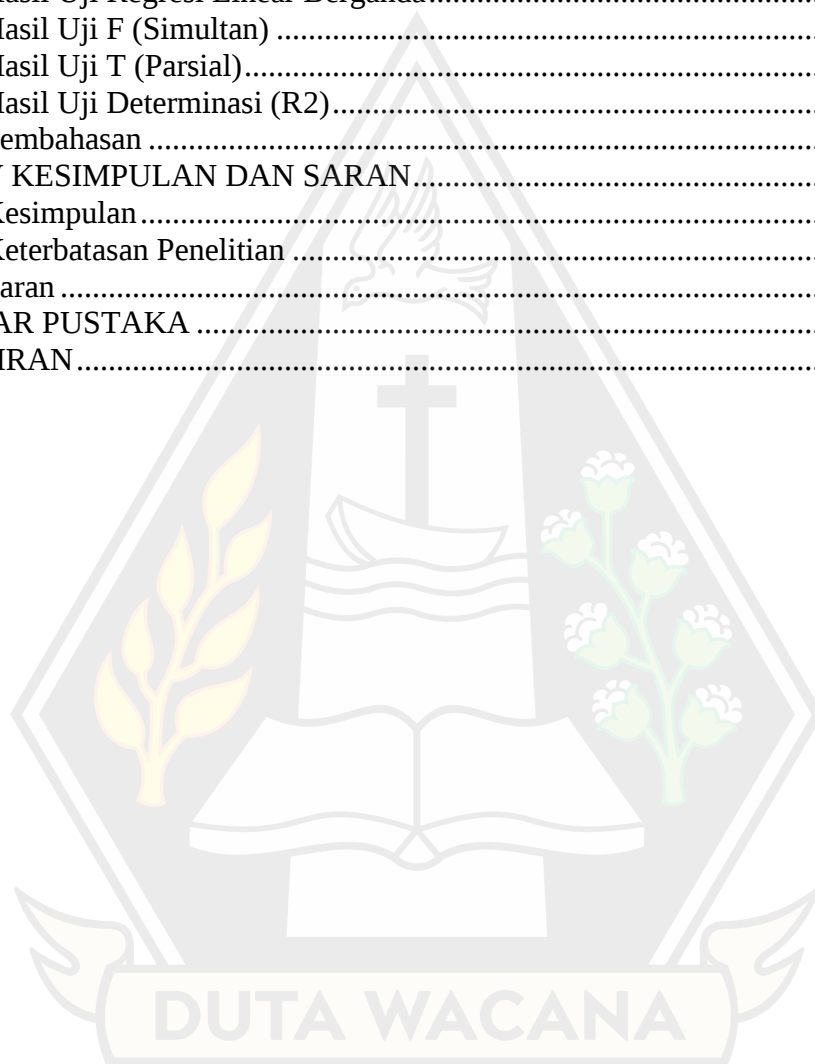
Chrispinus Renaldy Radius

11180483

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Batasan Masalah	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Manajemen	5
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	5
2.3. Motivasi	6
2.3.1. Teori Herzberg	7
2.3.2. Tahapan Proses Motivasi	7
2.3.3. Indikator Motivasi.....	8
2.4. Kompensasi.....	8
2.4.1. Tujuan Kompensasi.....	9
2.4.2. Tahapan Pemberian Kompensasi	9
2.4.3. Indikator Kompensasi	9
2.5. Lingkungan Kerja.....	10
2.5.1. Manfaat Lingkungan Kerja	11
2.5.2. Faktor yang Memberi Pengaruh Lingkungan Kerja.....	11
2.5.3. Indikator Untuk Lingkungan Kerja	11
2.6. Kinerja Karyawan.....	11
2.6.1. Manfaat Evaluasi Kinerja Karyawan	12
2.6.2. Faktor-Faktor Pengaruh Kinerja.....	13
2.6.3. Indikator dari Kinerja Karyawan.....	13
2.7. Perumusan Hipotesis	13
2.7.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	13
2.7.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	15
2.8. Kerangka Penelitian.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Populasi Penelitian.....	16
3.2. Sampel Penelitian	16
3.3. Sumber Data	17
3.4. Pengumpulan Data.....	17
3.5. Uji Instrumen Data	18
3.5.1. Uji Validitas	18

3.5.2. Uji Reabilitas.....	18
3.6. Definisi Operasional	18
3.7. Alat Analisis Data.....	19
3.7.1. Regresi Linear Berganda.....	19
3.7.2. Uji F.....	20
3.7.3. Uji T	20
3.7.4. Uji Determinasi (R^2).....	20
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1. Hasil Uji Validasi	22
4.2. Uji Reliabilitas	23
4.3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	24
4.4. Hasil Uji F (Simultan)	25
4.5. Hasil Uji T (Parsial).....	26
4.6. Hasil Uji Determinasi (R^2).....	27
4.7. Pembahasan	28
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	32
5.1. Kesimpulan.....	32
5.2. Keterbatasan Penelitian	32
5.3. Saran	33
DAFTAR PUSTAKA	34
LAMPIRAN.....	38



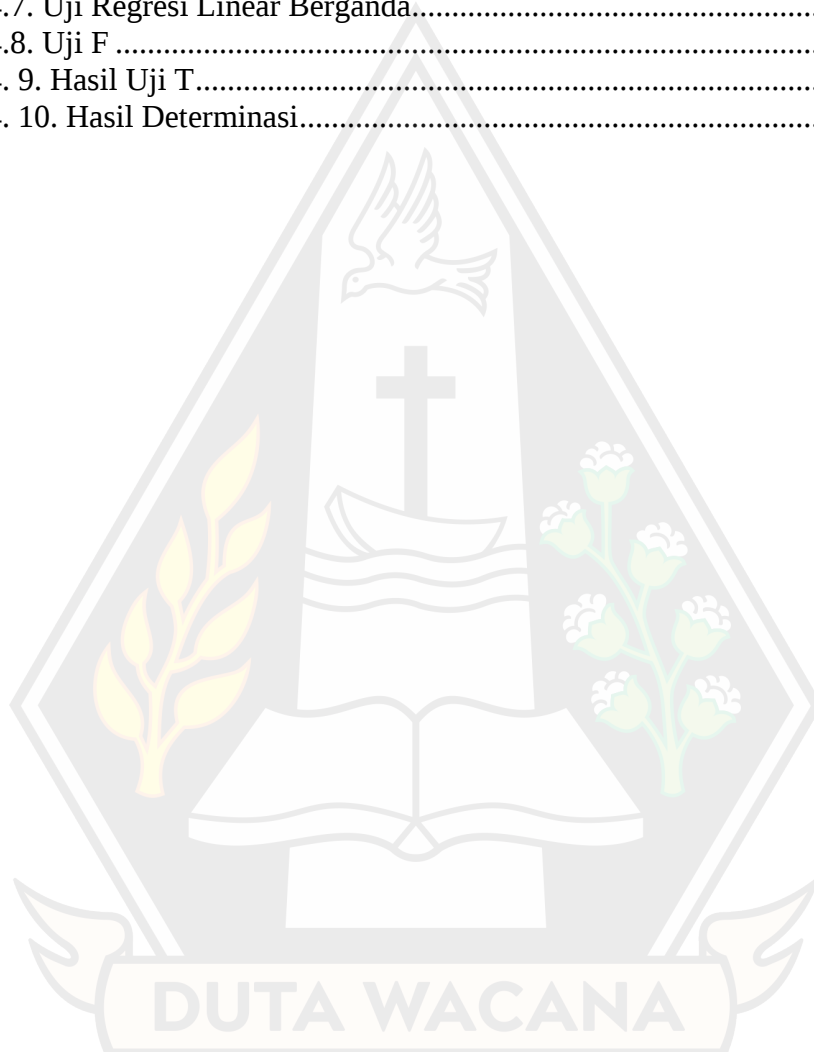
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	15
---------------------------------------	----



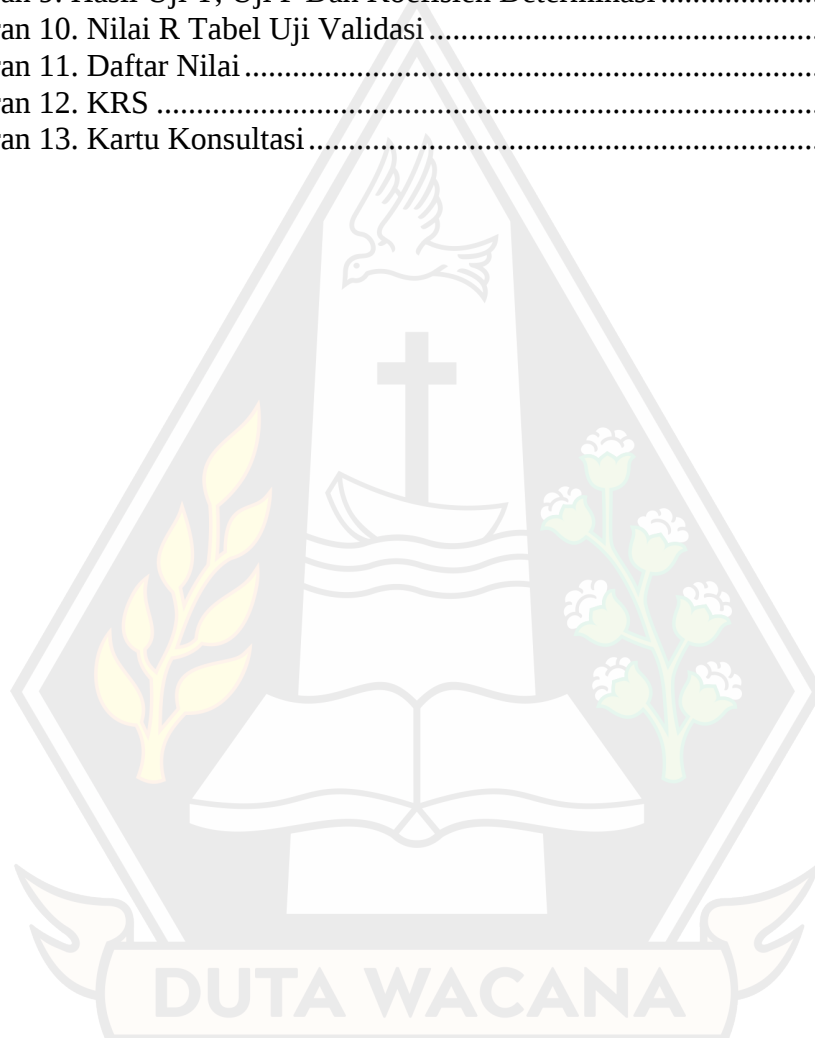
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala <i>Likert</i>	18
Tabel 3.2. Definisi Operasional	18
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Dari Responden	21
Tabel 4.2. Rentan Usia Dari Responden	21
Tabel 4.3. Jenjang Pendidikan Dari Responden.....	22
Tabel 4.4. Tingkat Lama Bekerja Dari Responden.....	22
Tabel 4.5. Uji Data Valid	23
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Data.....	24
Tabel 4.7. Uji Regresi Linear Berganda.....	24
Tabel 4.8. Uji F	25
Tabel 4.9. Hasil Uji T.....	26
Tabel 4.10. Hasil Determinasi.....	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	38
Lampiran 2. Surat Pengantar Penelitian Fakultas	41
Lampiran 3. Surat Persetujuan Penelitian Dari CU Pancur Kasih	42
Lampiran 4. Tabel Data Responden Penelitian.....	43
Lampiran 5. Tabulasi Data.....	45
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	49
Lampiran 7. Hasil Uji Reabilitas.....	51
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	53
Lampiran 9. Hasil Uji T, Uji F Dan Koefisien Determinasi	54
Lampiran 10. Nilai R Tabel Uji Validasi	55
Lampiran 11. Daftar Nilai	56
Lampiran 12. KRS	57
Lampiran 13. Kartu Konsultasi	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Credit Union (CU) adalah sebuah lembaga keuangan beroperasi dalam bidang simpan dan pinjam. Credit Union milik anggota dan dikelola oleh anggota itu sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama. Credit Union merupakan perkumpulan orang yang memiliki rasa saling percaya, credit union juga memberikan kemudahan dalam mendapatkan pinjaman dengan bunga yang rendah dalam Carolin & Baloari, 2023.

Salah satu lembaga keuangan simpan pinjam di Kalimantan Barat adalah Credit Union Pancur Kasih, yang didirikan pada 28 Mei 1987. Awalnya, lembaga ini hanya berfungsi sebagai wadah untuk saling membantu dalam mengatasi masalah ekonomi keluarga di Yayasan Karya Sosial Pancur Kasih (YKSPK) saja. Namun, mulai Juni 1987, mulai beroperasi penuh sampai kini. Misi dari lembaga ini yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota melalui pendidikan, pelatihan dan pemberdayaan dan visinya menjadikan Credit Union yang terpercaya, tangguh, terdepan dan berkesinambungan. Kantor pusat lembaga ini di Jl. 28 Oktober, No.87 Pontianak Utara, Provinsi Kalimantan Barat dengan kode pos 78241. Berdasarkan RAT CU Pancur Kasih, 2023 jumlah karyawan saat ini sebanyak 478 orang yang melayani 206.707 Anggota.

CU Pancur Kasih berkomitmen dalam memberikan pelayanan terbaik dan inovatif yang bertujuan untuk mempermudah anggota dalam merencanakan masa depan yang baik. Sehingga, CU Pancur Kasih harus memperhatikan kinerja karyawan.

Pada jurnal Maharani, Supriatin, & Puspitawati, 2023 pendapat dari Armstrong tentang motivasi yaitu faktor yang membuat seseorang melakukan tindakan dengan cara tertentu. Oleh karena itu, seseorang akan termotivasi berdasarkan kebutuhannya. Motivasi diterapkan dengan efektif akan menumbuhkan semangat untuk berkembang bersama serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi tidak memadai, maka kinerja karyawan akan menurun.

Pendapat Juniarti & Putri, 2021 kompensasi yaitu suatu imbalan untuk karyawan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia membutuhkan balas jasa atau kompensasi dari pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan akan berusaha meningkatkan kinerja kepada perusahaan, sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi sebagai penghargaan atas apresiasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Sopia mengatakan dalam Rumere, Pio, & Tampi, 2016 lingkungan kerja mempunyai pengaruh untuk kinerja karyawan. Saat lingkungan mendukung seperti hubungan baik dengan rekan kerja, serta fasilitas yang layak, dapat menumbuhkan kesenangan hati dan mendorong kinerja yang optimal. Namun, ketika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akibat fasilitas yang kurang lengkap, minimnya dukungan dari rekan kerja dan tingginya tingkat konflik dapat berdampak buruk, yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Sebagai lembaga yang bergerak di bidang keuangan, yang berkomitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah maupun perusahaan, sangat penting bagi karyawan Credit Union Pancur Kasih memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini sangat berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman kinerja karyawan

serta berbagai faktor yang mempengaruhinya dalam perusahaan sangat penting. Pengetahuan ini memiliki nilai strategis yang besar untuk mengevaluasi keberhasilan maupun kegagalan ketika pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan kepada karyawan.

Dari latar belakang yang diangkat, peneliti mengangkat topik penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat**”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CU Pancur Kasih Kalimantan Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Teoritis

- Bagi lembaga, peneliti berharap bisa memberikan kontribusi untuk Credit Union Pancur Kasih dalam pengembangan perusahaan menuju arah yang lebih baik, serta menjadi bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dengan peningkatan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.
- Bagi akademis, peneliti berharap dapat digunakan menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel serupa.

b) Praktis

Diharapkan, dari hasil penelitian dapat memperluas pengetahuan peneliti maupun pembaca perihal pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.

1.5. Batasan Masalah

1. Peneliti hanya melakukan penelitian pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.
2. Responden yang diteliti merupakan karyawan yang bekerja minimal 1 tahun di CU Pancur Kasih Kalimantan Barat, secara prosedur karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun merupakan karyawan tetap.
3. Kuesioner disebar via Google Form.
4. Penelitian dilaksanakan bulan Juni 2024.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat” ini dilakukan pada karyawan yang telah bekerja ≥ 1 tahun, dengan 83 sampel yang didapat melalui kuesioner secara online (*google form*). Analisis menggunakan aplikasi SPSS 25, dari hasil penelitian peneliti menyimpulkan:

1. Usia responden paling banyak berada pada rentan usia $>27 - 37$ tahun sebanyak 28 responden, jenjang pendidikan sebagian besar kategori sarjana yaitu sebanyak 59 responden, dan sebagian besar tingkat lama bekerja yaitu lebih dari 6 tahun sebanyak 41 responden.
2. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Pancur Kasih Kalimantan Barat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebar via *Google Form*, untuk mempermudah mendapatkan data. Namun, kuesioner ini memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian.
2. Jumlah responden yang diteliti hanya 83 responden.

3. Hanya menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sementara masih banyak variabel lain yang menjadi pengaruh untuk kinerja karyawan.

5.3. Saran

- Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh untuk Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan, kompensasi yang selaras dengan kerja dan membuat lingkungan kerja nyaman bagi karyawan guna untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang optimal. Ketika motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja semakin meningkat maka akan semakin berkualitas kinerja karyawan.

- Bagi Peneliti Berikutnya

- a) Diharapkan bisa di manfaatkan sebagai referensi ataupun acuan untuk penelitian berikutnya dengan variabel yang berbeda seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja.
- b) Penelitian dapat dilakukan secara berkelanjutan, untuk dapat mengetahui dan mengevaluasi perubahan yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya. *Disting : Journal Of Digital Society Vol. 1 No.3*, 7-17.
- Anggraini, F. D., Aprianti, Setyawati, V. A., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu Vol. 6 No. 4*, 6491-6504. doi:<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Ariyani, K. N., & Febriyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 1 No. 3*, 717-729. doi: <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.748>
- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Retrieved from https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2602-Full_Text.pdf
- Carolyn, A., & Baloari, U. C. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Anggota Credit Union Pancur Kasih Tempat Pelayanan Sidas Kabupaten Landak*. Pontianak: Jurnal JBEE (Journal Business Economics and Entrepreneurship) Volume 5, No 2. doi: <https://doi.org/10.46229/b.e.e..v5i2.743>
- Dahlan. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Loyalindo Mitra Sejati*. 2021: Skripsi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam. Retrieved from <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1664>
- Hardani, Andriani, H., Ustiaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Assoc-Prof-Msi/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/links/5e72e011299bf1571848ba20/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif-Kuantitatif.pdf
- Heriyanto, A. Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 12 No 1*, 90-98. Retrieved from <https://core.ac.uk/reader/551422930>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 16-23. doi:<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Makasar:

- Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Retrieved from https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6067-Full_Text.pdf
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. (W. Kurniawan, Ed.) Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada. Retrieved from <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Faktor-Faktor-Dominan-Yang-Mempengaruhi-Kinerja.pdf>
- Kresmawan, G. A., Kawiana, I. P., & Mahayasa, I. A. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Jurnal (WMBJ) Vol 3, No 2*, 75-84. doi:<https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol 3 No 2*, 93-103. doi:<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis Vol. 14, No.1*, 66-77. doi:<https://doi.org/10.52659/medikonis.v14i1.79>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN). Retrieved from <http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/8895>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal Vol 2, No 1*, 52-63. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Pratama, R. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi*. Jambi: Skripsi Manajemen Universitas Batanghari. Retrieved from <http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/937>
- RAT CU Pancur Kasih. (2023). *Laporan Rapat Anggota Tahunan* . Pontianak: CU Pancur Kasih.
- Rahayu, T. O. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun. Madiun: Skripsi Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/620184987/Contoh-Skripsi-Rs-Islam-Siti-Aisyahmadiun>
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2 No. 1*, 145-158. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/214>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal*

Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol 9 No 2, 192-203. doi: <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>

- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume. IV, No. 1*, 1-6. doi:<https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>
- Sarah, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh*. Banda Aceh: Skripsi Manajemen Dajwan dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Retrieved from <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/20415>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol 11, No 2*, 136-145. doi:<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada. Retrieved from <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan#cite>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen Vol 9 No 1*, 47-53. doi: <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.9 No. 2*, 952-962. doi: <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor*. Bogor: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Retrieved from <http://eprints.unpak.ac.id/id/eprint/5401>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Parta Media Grafindo. Retrieved from <http://repo.unsrat.ac.id/id/eprint/2299>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press. Retrieved from <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/1722>
- Warongan, B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA Vol 10, No 1*, 963-972. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>

- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 1*, 82-88.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Mulya Sarana. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/2836>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol 4, No 1*, 76-82. doi:<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya. Retrieved from <http://repository.unsri.ac.id/id/eprint/99264>

