

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.  
PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Ayubi Yahya Bimantara  
NIM. 214105010018**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.  
PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Oleh:

**Ayubi Yahya Bimantara**  
NIM. 214105010018

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.  
PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

**Oleh:**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Ayubi Yahya Bimantara  
NIM. 214105010018  
J E M B E R

**Disetujui Pembimbing**



**Ana Pratiwi, SE. Ak. MSA.**  
**NIP. 198809232019032003**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.  
PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin  
Tanggal : 16 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I.

NIP.197608122008011015

Salman Farizi M.E.

NIP.198911122022031004

Anggota:

1. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag

2. Ana Pratiwi, M.S.A.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah [9]: 105).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> “At-Taubah,” Quran NU Online, diakses Juni 25, 2025, <https://quran.nu.or.id/at-taubah#105>.

## PERSEMBEHAN

Puji Syukur kehadiran-Mu Ya Allah SWT yang Maha Agung atas Rahmat-Mu hamba menjadi pribadi yang berilmu dan beriman. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa Syukur dan terimakasih yang sangat mendalam kepada:

1. Ayah saya, Bapak Slamet yang telah mengajarkan aku tentang arti kerja keras, ketekunan, dan tanggung jawab. Engkau adalah teladan hidup yang tak pernah lelah memberikan dukungan dan nasihat yang bijaksana. Semua pengorbanan yang telah engkau lakukan, baik secara lahir maupun batin, adalah kekuatan yang selalu menguatkan langkahku. Skripsi ini adalah buah dari jerih payah yang telah engkau ajarkan selama ini. Semoga Ayah bangga melihat anakmu ini melangkah lebih dekat menuju impian dan cita-cita, berkat doa dan kasih sayang yang tak pernah putus. Terima kasih atas segala cinta, pengorbanan, dan doamu yang selalu menyertaku. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikanmu dengan pahala yang berlipat ganda dan tiada batas.
2. Ibuku tercinta, Ibu Endang Yuliana. Engkaulah sumber kasih sayang yang tak terbatas, yang selalu memberikan kekuatan dan semangat dalam setiap langkah hidupku. Ibu, segala pengorbananmu, doa-doamu yang tiada henti, serta cintamu yang tulus, adalah pilar utama dalam perjalanan hidupku. Tanpamu, aku tak akan menjadi seperti sekarang. Skripsi ini adalah bukti dari segala jerih payah dan perjuanganmu dalam mendidik dan membesarkanku. Setiap kata yang tertulis di halaman-halaman ini adalah hasil dari doa-doa yang ibu panjatkan untukku, yang selalu memberiku keberanian dan keyakinan. Terima

kasih, Ibu, atas segala pengorbananmu, atas semua kasih yang engkau berikan, dan atas kepercayaanmu yang selalu aku rasakan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebahagiaan, kesehatan, keberkahan, dan pahala yang tak terhingga untukmu.

3. Adik perempuan saya, Ayunda Putri Asyifa. Meski kita sering berbeda pendapat dan jalan, kasih sayangmu selalu memberi warna dan semangat dalam setiap hari-hariku. Terima kasih sudah selalu mendukung dan memberikan tawa yang tak ternilai harganya. Skripsi ini juga untukmu, adikku, sebagai bentuk penghargaan atas cinta dan kebersamaan yang telah kita lewati bersama. Semoga kita terus maju, saling mendukung, dan mencapai impian masing-masing. Aku berharap engkau selalu sukses dalam segala hal, dan semoga Allah SWT melindungi dan memberkahi perjalanan hidupmu.
4. Dengan penuh rasa cinta dan terima kasih, saya persembahkan skripsi ini kepada Pasangan Hidup Saya Adella Aurelia Agatha yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan semangat yang tak ternilai. Dalam setiap langkahku, engkau selalu ada, memberikan kekuatan saat aku lelah, dan menjadi sumber inspirasi yang tak pernah habis. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan doa yang tak pernah berhenti. Semoga karya ini dapat menjadi tanda penghargaan atas segala pengorbanan dan cinta yang telah engkau berikan. Skripsi ini adalah bukti nyata dari perjalanan kita bersama, dan aku berharap, dengan setiap halaman yang tertulis, engkau turut merasa bangga dan bahagia. Semoga Allah SWT selalu memberikan kita kebahagiaan, keberkahan, dan kebersamaan yang tak terhingga.

5. Muhammad Ikhsan, Gilang Atmaja Ramadhani, Ibra Kadga Adhiyaksa, dan Bima Fakhrial Maulido Sucahyo. Kalian adalah teman terbaik yang selalu mendukung saya dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas segala tawa, motivasi, dan kehadiran kalian, baik saat suka maupun duka. Kalian telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam perjalanan ini, memberikan semangat dan perspektif yang berharga. Semoga kita semua terus berkembang dan mencapai tujuan-tujuan kita masing-masing, dan semoga persahabatan kita tetap kokoh hingga selamanya. Terima kasih, Besto. Semoga Allah SWT selalu memberkahi langkah kita bersama.
6. Vaza Zahiduz Zaka, Aldi Rahman, Anshory Ma'ruf, As'adur Rofiq Alfaritsi, Muhammad Khanifan Abdillah, dan Yanuar Imam Ardiansyah. Terima kasih yang tak terhingga untuk kalian semua yang telah menjadi teman terbaik saya dalam perjalanan skripsi ini. Kalian selalu ada ketika aku membutuhkan bantuan dan dukungan. Setiap tawa, semangat, dan kebaikan kalian memberikan warna yang tak ternilai dalam proses panjang ini. Terlebih lagi, terima kasih telah sabar menghadapi kebiasaanku yang sering menginap di kos kalian, merepotkan, dan sering membuat kalian merasa terganggu. Semoga kita terus berkembang, sukses dalam perjalanan masing-masing, dan Semoga Allah SWT selalu memberkahi langkah kita bersama.
7. Orang – orang yang selalu bertanya kapan lulus kepada saya, berkat kalian saya mendapatkan semangat dan motivasi yang lebih besar agar dapat menyelesaikan bangku kuliah dengan cepat, semoga Allah SWT selalu memberkahi kalian semua.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

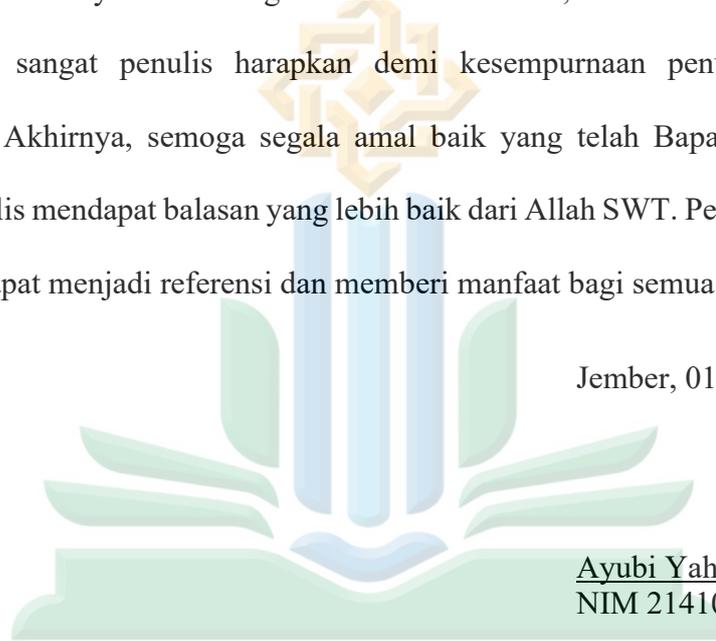
Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-nya, penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Keberhasilan ini juga berkat dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA Selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Pembimbing Skripsi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Dr. Retna Anggitaningsih, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

7. Bapak Hendrak Novia Hermawan Selaku Pemimpin Cabang Pegadaian Syariah A Yani Jember dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi selanjutnya. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan memberi manfaat bagi semua pihak.

Jember, 01 Juli 2025



Ayubi Yahya Bimantara  
NIM 214105010018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

**Ayubi Yahya Bimantara, Ana Pratiwi, 2025:** *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember*

**Kata Kunci:** Lingkungan, Disiplin, Latar Belakang Pendidikan, Motivasi

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena berperan dalam pencapaian tujuan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin, pendidikan, dan motivasi. PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember, sebagai satu-satunya pegadaian syariah di Jember, masih menghadapi kendala pelayanan, terutama pada penggunaan aplikasi digital dan pemahaman produk. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?, apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?, apakah motivasi kerja memediasi pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan?.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja sebagai variabel intervening hanya mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk disiplin kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak termediasi.

## DAFTAR ISI

|                                     | <b>Hal</b> |
|-------------------------------------|------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....         | <b>ii</b>  |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> ..... | <b>iii</b> |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....      | <b>iv</b>  |
| <b>MOTTO</b> .....                  | <b>v</b>   |
| <b>PERSEMBEHAN</b> .....            | <b>vi</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....         | <b>ix</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....             | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....           | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....          | <b>xv</b>  |
| <b>BAB I</b> .....                  | <b>1</b>   |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....            | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang .....             | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....             | 9          |
| C. Tujuan Penelitian .....          | 10         |
| D. Manfaat Penelitian .....         | 10         |
| E. Ruang Lingkup Penelitian.....    | 11         |
| 1. Variabel Penelitian .....        | 11         |
| 2. Indikator Variabel .....         | 13         |
| F. Definisi Operasional.....        | 13         |
| G. Asumsi Penelitian .....          | 16         |
| H. Hipotesis.....                   | 17         |
| I. Sistematika Pembahasan .....     | 23         |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB II .....</b>                           | <b>24</b> |
| <b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>                   | <b>24</b> |
| A. Penelitian Terdahulu .....                 | 24        |
| B. Kajian Teori .....                         | 33        |
| <b>BAB III.....</b>                           | <b>47</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>                | <b>47</b> |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....       | 47        |
| B. Populasi dan Sampel .....                  | 47        |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 48        |
| D. Analisis Data .....                        | 51        |
| <b>BAB IV .....</b>                           | <b>62</b> |
| <b>PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....</b>       | <b>62</b> |
| A. Gambaran Obyek Penelitian .....            | 62        |
| B. Penyajian Data .....                       | 65        |
| C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....      | 68        |
| D. Pembahasan.....                            | 78        |
| <b>BAB V.....</b>                             | <b>86</b> |
| <b>PENUTUP.....</b>                           | <b>86</b> |
| A. Simpulan .....                             | 86        |
| B. Saran.....                                 | 87        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                   | <b>89</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                          | <b>97</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | Hal |
|--|-----|
| Tabel 1.1 Indikator Variabel .....                                 | 13  |
| Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....       | 31  |
| Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas.....                                 | 50  |
| Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....                              | 51  |
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....               | 66  |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....       | 67  |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 67  |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....                               | 69  |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas .....                        | 69  |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                      | 70  |
| Tabel 4.7 Hasil Model Summary 1 .....                              | 71  |
| Tabel 4.8 Hasil Model Coefficients 1 .....                         | 71  |
| Tabel 4.9 Hasil Model Summary 2 .....                              | 72  |
| Tabel 4.10 Hasil Model Coefficients 2 .....                        | 72  |
| Tabel 4.11 Hasil Uji T.....  | 77  |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      | Hal |
|--------------------------------------|-----|
| Gambar 1.1 Kerangka Konseptual ..... | 16  |
| Gambar 3.1 Diagram Jalur .....       | 55  |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....  | 65  |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>2</sup> Jadi, manusia merupakan faktor yang paling penting dari semua kegiatan perusahaan. Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.<sup>3</sup> Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, lingkungan kerja yang nyaman, kedisiplinan karyawan itu sendiri, latar belakang pendidikan, dan motivasi kerja.

---

<sup>2</sup> Muzerika, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho" (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018), 2.

<sup>3</sup> Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship* 2, no. 1 (Oktober 2019): 45, <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Agus Dharma kinerja dalam arti prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.<sup>4</sup> Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>5</sup> Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya.<sup>6</sup> Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja. Demi kelancaran tugas tersebut maka perlu disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja

---

<sup>4</sup> Fransiskus Ady, Djoko Wijono, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (Juni 2013): 101, <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>.

<sup>5</sup> Ady, Wijono, "Pengaruh Motivasi Kerja," 101-102.

<sup>6</sup> Lyta Lestary, Harmon Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 2 (Agustus 2017): 95, <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.

optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Mardiana bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.<sup>7</sup> Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penentuan kinerja karyawan salah satu faktor terpenting yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja.<sup>8</sup> Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki

---

<sup>7</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (September 2019): 171, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.

<sup>8</sup> Ian Nurpatricia Suryawan, Andia Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (Januari 2022): 3, <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.

fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Agar tercapai kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan syariah adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah. Pendidikan memberi bekal seorang tenaga kerja untuk mampu memahami peran dan fungsinya di tempat kerja serta membekali tenaga kerja agar bisa mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Menurut Tanjung latar belakang pendidikan bisa ditinjau dari dua sudut pandang yaitu kesinambungan antara pendidikan yang telah ditekuni dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini dan tingkat pendidikan yang dimiliki.<sup>9</sup> Perusahaan harus memperhatikan latar belakang pendidikan sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan tingkah laku sehingga calon karyawan yang hendak bekerja ke dalam perusahaan supaya bisa berkontribusi besar bagi perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik

---

<sup>9</sup> Danik Fitria Lestari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar" (Undergraduate thesis, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 4.

dan juga motivasi kerja merupakan cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Menurut McDonald motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya emosi dan reaksi untuk mencapai tujuan.<sup>10</sup> Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sul-ton menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam perusahaan, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Anisa Fiqriana tahun 2024 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambli” mendapat hasil disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Eka Zakia Amini tahun 2023 Judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Kabupaten Jember” menemukan hasil disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danik Fitria Lestari tahun 2024 Judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan

---

<sup>10</sup> Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (Januari 2019): 50, <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

<sup>11</sup> Adha, Qomariah, dan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja,” 50.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar” yang menemukan hasil bahwa latar belakang pendidikan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rico Triyadi tahun 2020 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia” yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember sebagai lembaga keuangan syariah yang bergerak dalam produk jasa gadai syariah memiliki tingkat persaingan yang ketat dengan perusahaan lain yang menerapkan sistem yang sama. Layanan produk pegadaian yang tersedia mulai dari investasi atau cicil emas, tabungan emas, gadai syariah, dan pegadaian digital.<sup>12</sup> PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Syariah Digital yang dapat diunduh di PlayStore dan AppStore. Sebut saja Bank Syariah Indonesia salah satu kompetitor yang juga menerapkan sistem yang sama. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat perlu memperhatikan aspek kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, kedisiplin karyawan, latar belakang pendidikan yang relevan, serta motivasi

---

<sup>12</sup> Farida, Ika, “Jual Beli Emas Secara Kredit di Unit Pegadaian Syariah A Yani Jember Dalam Perspektif Hukum Islam” (Doctoral dissertation, IAIN JEMBER, 2016), 108.

kerja yang dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal sehingga mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>13</sup>

Peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan kualitas kerja karyawan berdasarkan observasi dan hasil pengalaman pribadi peneliti yang kurang memuaskan saat ingin menggunakan layanan Pegadaian pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember. Dalam beberapa kesempatan, peneliti mengalami kendala ketika hendak menggunakan produk Pegadaian, terutama pada layanan digital dan pembiayaan emas. Salah satu contoh yang ditemui adalah ketika peneliti mencoba menggunakan aplikasi Pegadaian Syariah Digital, di mana karyawan yang bertugas tampak kurang memahami cara kerja aplikasi tersebut secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan peneliti mengalami kesulitan dalam mengakses fitur-fitur penting, seperti pembukaan tabungan emas. Alih-alih memberikan solusi yang jelas, karyawan justru membutuhkan waktu lama untuk mencari informasi atau meminta bantuan dari rekan kerja lainnya, yang pada akhirnya memperlambat proses layanan. Selain itu, saat peneliti hendak membuka produk cicil emas, terjadi ketidaksesuaian antara permintaan peneliti sebagai nasabah dengan produk yang akhirnya diberikan oleh karyawan. Sejak awal, nasabah sudah menegaskan berkali-kali tetapi setelah proses selesai, nasabah justru mendapatkan sesuatu yang sangat tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Ketidaksesuaian ini tentu menimbulkan kekecewaan, baik sebagai nasabah yang menginginkan produk

---

<sup>13</sup> Anisa Fiqriana, "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambi" (Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq, 2024), 4.

tertentu maupun sebagai peneliti yang mengamati kualitas pelayanan di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember.

Kesalahan ini menunjukkan kurangnya ketelitian karyawan dalam menangani permintaan pelanggan, serta adanya kemungkinan kurangnya pemahaman atau komunikasi dalam proses transaksi. Akibatnya, pengalaman ini tidak hanya merugikan nasabah secara pribadi, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat kepercayaan terhadap layanan Pegadaian. Jika kejadian serupa terus terjadi, hal ini dapat berdampak pada kepuasan pelanggan secara keseluruhan dan menimbulkan citra negatif terhadap kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam memahami kebutuhan pelanggan serta peningkatan standar pelayanan menjadi hal yang perlu diperhatikan.<sup>14</sup> Fenomena ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam kompetensi karyawan dalam memahami dan mengimplementasikan layanan Pegadaian secara optimal. Kurangnya pelatihan yang memadai serta minimnya pemahaman terhadap aspek teknis dan administratif produk dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diterima oleh nasabah. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan peningkatan kapasitas karyawan guna memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan standar yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhan nasabah secara efektif. Selain observasi yang telah peneliti lakukan terdapat masalah atau faktor eksternal mengapa PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember menjadi objek penelitian yaitu karena PT.

---

<sup>14</sup> Diah Pranitasari, "Analisis Disiplin Kerja," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18, no. 01 (April 2021): 23, <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.

Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember merupakan satu-satunya Pegadaian Syariah yang ada di Jember dan memiliki kontribusi yang besar terhadap masyarakat dibidang jasa keuangan khususnya umat muslim karena di Indonesia khususnya di Jember mayoritas muslim sehingga apabila perusahaan ini bermasalah maka akan berpengaruh besar terhadap masyarakat. Berdasarkan uraian di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?
3. Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?
4. Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?
5. Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?
6. Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember
2. Untuk Mengetahui Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember
3. Untuk Mengetahui Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember
4. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember
5. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember
6. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Memperkaya wawasan keilmuan dalam rangka pembentukan karakter dan keahlian akademik.

### b. Bagi Kampus

Meningkatkan profesionalisme mahasiswa dan mutu kurikulum pendidikan perguruan tinggi.

### c. Bagi Instansi

Mengetahui hal baru sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan baik dari segi apapun.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sifat atau nilai dari seseorang pada sebuah objek kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dipelajari, dan menarik kesimpulannya bagi pengamat.<sup>15</sup>

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel yaitu Variabel Independen (X), Variabel Dependen (Y), dan Variabel Intervening (Z) dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut:

#### a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan maupun

---

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

munculnya variabel dependen (terikat).<sup>16</sup> Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

(X<sup>1</sup>) = Lingkungan Kerja

(X<sup>2</sup>) = Disiplin Kerja

(X<sup>3</sup>) = Latar Belakang Pendidikan

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena terdapat variabel bebas. Menurut Sugiyono variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah:

(Y) = Kinerja Karyawan

c. Variabel Intervening (Z)

Variabel Intervening adalah variabel yang berada diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi perubahan variabel terikat.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah:

(Z) = Motivasi Kerja

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 39.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 57.

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 59.

## 2. Indikator Variabel

**Tabel 1.1**  
**Indikator Variabel**

| No. | Variabel                  | Indikator   | Sumber                                       |
|-----|---------------------------|---|--|
| 1.  | Lingkungan Kerja          | 1. Kebersihan<br>2. Kenyamanan<br>3. Keamanan<br>4. Fasilitas <sup>19</sup>                 | Rizal Nabawi (2019)                          |
| 2.  | Disiplin Kerja            | 1. Ketepatan Waktu<br>2. Kepatuhan Terhadap Aturan<br>3. Tanggung Jawab Kerja <sup>20</sup> | Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah (2021) |
| 3.  | Latar Belakang Pendidikan | 1. Jenjang Pendidikan<br>2. Spesifikasi Jurusan <sup>21</sup>                               | Pitriyani dan Abd Halim (2020)               |
| 4.  | Kinerja Karyawan          | 1. Kualitas Kerja<br>2. Kuantitas Kerja<br>3. Kemampuan <sup>22</sup>                       | Adin Muh Nur Kamala (2020)                   |
| 5.  | Motivasi Kerja            | 1. Gaji<br>2. Penghargaan<br>3. Keinginan <sup>23</sup>                                     | Rico Triyadi (2020)                          |

Sumber: data diolah Peneliti, 2024

## F. Definisi Operasional

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja,

<sup>19</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (September 2019): 173, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.

<sup>20</sup> Diah Pranitasari, "Analisis Disiplin Kerja," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18, no. 01 (April 2021): 26, <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.

<sup>21</sup> Pitriyani Pitriyani, Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 1 (Juli 2020): 63, <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>.

<sup>22</sup> Adin Muh Nur Kamala, "Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)" (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020), 43.

<sup>23</sup> Rico Triyadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia" (Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang, 2020), 53.

produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini mencakup aspek-aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, suhu, dan kebersihan yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan konsentrasi karyawan selama bekerja. Selain itu, lingkungan sosial juga sangat penting, yaitu hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, serta budaya kerja yang ada dalam perusahaan. Aspek tersebut saling berkaitan dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan cenderung merasa nyaman, termotivasi, dan lebih produktif, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap saling menghormati dan mematuhi peraturan yang telah berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>24</sup> Ini termasuk kesediaan untuk melaksanakan suatu aturan tersebut dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan atau telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

## 3. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

---

<sup>24</sup> Anisa Fiqriana, "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambli" (Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq, 2024), 17.

keagamaan, pengembangan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat.<sup>25</sup>

Latar belakang pendidikan adalah fase pendidikan yang didasarkan pada tingkat peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang dikembangkan. Pada dasarnya, latar belakang pendidikan adalah suatu kegiatan yang dijalankan untuk mendapat produktivitas yang baik.<sup>26</sup> Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan tingkat pendidikan dan jurusan yang telah ditempuh oleh seorang karyawan.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil yang telah dicapai, prestasi yang telah ditunjukkan dan kemampuan kerja karyawan. Kinerja ini mencangkup hasil kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin mereka sesuai dengan perannya masing-masing.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja sendiri muncul dalam diri seorang karyawan. Motivasi kerja juga berfungsi untuk menimbulkan,

---

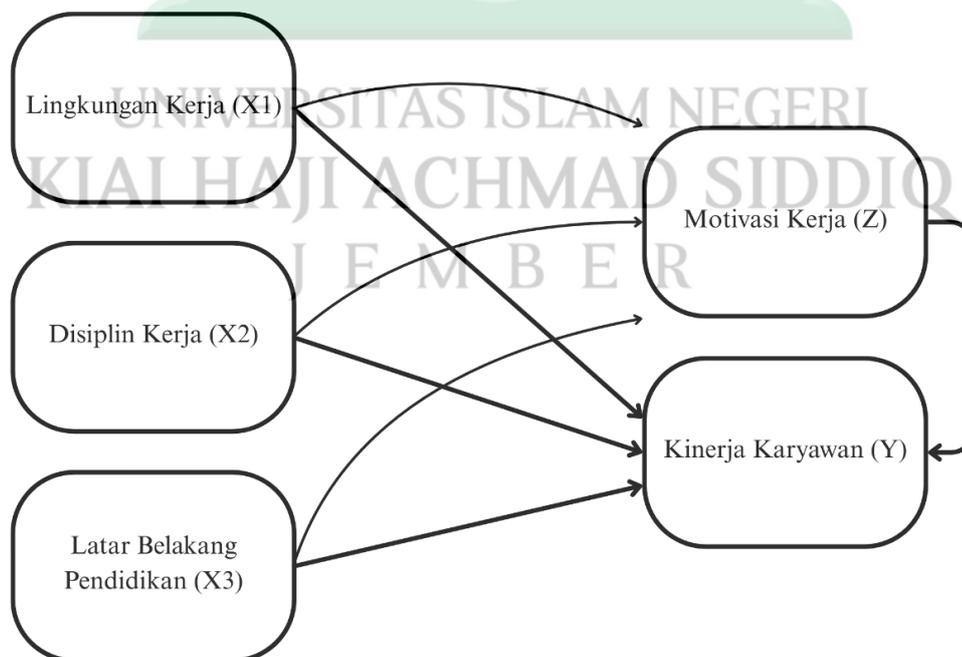
<sup>25</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1).

<sup>26</sup> Lestari Zaenab, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang," *Jurnal Visi Manajemen* 6, no. 2 (July 2020): 68, <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.124>.

mengarahkan dan memelihara perilaku individu agar sesuai dengan lingkungan kerja.

### G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau anggapan dasar merupakan suatu gambaran perkiraan, pendapat, kesimpulan sementara, atau teori awal yang belum terbukti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah untuk mengumpulkan data dan juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Semua variabel yang digunakan untuk melihat seberapa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, latar belakang pendidikan, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember.



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rafi Muhammad Farhan (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 (kurang dari  $< 0,05$ ) dan  $\beta$  sebesar 0,279 H3 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan yang mendalam dan didukung kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku seharusnya dalam suatu lingkungan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka disiplin kerja dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, dengan karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan taat dengan aturan, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan meningkat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Danik Fitria Lestari (2024) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bri Kantor Cabang Blitar.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,425 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### 3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

Menurut Adin Muh Nur Kamala (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)” dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kompensasi, Konflik Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan, dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Ernest J. Mc.Cormick menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang

memuaskan dimana dibutuhkan lingkungan yang dapat memacu munculnya motivasi kerja, karena didalam setiap pekerjaan harus terdapat motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Karena motivasi kerja muncul dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivaldi Idris (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan  $Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$ . Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni  $25,833 > 3,10$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H4: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

## 5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada instansi pemerintah dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya motivasi tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Menurut teori Afandi menjelaskan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja.

Menurut Rico Triyadi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan

hasil Sobel test nilai p-value  $0,00131936 < 0,05$ . Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H5: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

6. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, kesimpulannya bahwa hipotesis diterima, setiap penambahan untuk meningkatkan latar belakang pendidikan maka motivasi kerja meningkat, begitu sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam latar belakang pendidikan maka motivasi kerja akan menurun. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman akademis dan wawasan yang dimiliki karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yaitu berlatar belakang ekonomi syariah, hal ini membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H6: Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan juga mencakup deskripsi alur penyusunan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Struktur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I sendiri mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II mencakup kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III mencakup metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, Teknik dan instrument pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV mencakup penyajian data dan analisi yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

Bab V mencakup penutup yang terdiri dari kesimpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mencakup berbagai hasil penelitian sebelumnya yang sangat relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian merangkum hasil-hasil tersebut, baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Berikut adalah beberapa jenis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain:

1. Anisa Fiqriana Tahun 2024 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambli” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 3 (Tiga) variabel independen dan 1 (Satu) variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Permodalan Nasional Madani Unit Rambipuji yang berjumlah 30 karyawan. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji determinasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel dependennya sama. Adapun perbedaannya

yaitu terletak pada objek penelitian yang berbeda, lokasi penelitian, tidak membahas kompensasi sebagai variabel independen.<sup>27</sup>

2. Danik Fitria Lestari Tahun 2024 Judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel, yaitu 2 (Dua) variabel independen dan 1 (Satu) variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BRI Kantor Cabang Blitar sebanyak 90 karyawan. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji determinasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama membahas tentang latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu jumlah variabel berbeda, objek penelitian dan tempat penelitian berbeda.<sup>28</sup>
3. Eka Zakia Amini Tahun 2023 Judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Kabupaten Jember” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 3 (Tiga) variabel independen dan 1 (Satu) variabel dependen. Dalam penelitian ini

---

<sup>27</sup> Anisa Fiqriana, “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambli” (Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq, 2024).

<sup>28</sup> Danik Fitria Lestari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar” (Undergraduate thesis, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024).

yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada UD Indah Jaya Sumpalsari Jember yang berjumlah 32 karyawan. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji determinasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode yang digunakan sama yaitu kuantitatif dan membahas tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu tidak membahas tentang etos kerja, objek penelitian dan tempat penelitian berbeda.<sup>29</sup>

4. Rafi Muhammad Farhan Tahun 2023 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 3 (Tiga) variabel independen dan 1 (Satu) variabel dependen. Populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Dekael Semarang yang berjumlah 167 karyawan tidak termasuk direksi. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan, variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun perbedaannya yaitu objek

---

<sup>29</sup> Amini Eka Zakia, “Pengaruh Etos Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Kabupaten Jember” (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023).

penelitian, tempat penelitian, jumlah variabel, dan tidak terdapat variabel intervening.<sup>30</sup>

5. Meta Lianasari Tahun 2022 Judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 2 (Dua) variabel independen, 1 (Satu) variabel dependen dan 1 (Satu) variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji kolmogorov-smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji T, dan analisis jalur. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan, variabel independen (lingkungan kerja), variabel dependen (kinerja), dan variabel intervening (motivasi kerja). Adapun perbedaannya yaitu objek penelitian, tempat penelitian, dan jumlah variabel.<sup>31</sup>
6. Mohamad Ardiyansyah Tahun 2021 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto” dengan menggunakan metode penelitian

---

<sup>30</sup> Farhan Rafi Muhammad, Indriyaningrum Kis, “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Visionida* 9, no. 1 (Juni 2023): 72-83, <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>.

<sup>31</sup> Lianasari Meta, Ahmadi Slamet, “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,” *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 21, no. 1 (Juni 2022): 43-59, <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>.

kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 2 (Dua) variabel independen, 1 (Satu) variabel dependen, dan 1 (Satu) variabel intervening. Penelitian ini populasinya adalah 63 pegawai di KUA kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, partial least square, uji mediasi dengan sobel test. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan sama, sama-sama membahas tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat variabel intervening. Adapun perbedaannya yaitu jumlah variabel, objek penelitian, tempat penelitian.<sup>32</sup>

7. Rico Triyadi Tahun 2020 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 2 (Dua) variabel independen, 1 (Satu) variabel dependen, dan 1 (Satu) variabel intervening. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sri Trang Lingga Indonesia yang berjumlah 1067 orang. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan regresi linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan sama, sama-sama membahas tentang

---

<sup>32</sup> Ardiyansyah Mohamad, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto” (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun perbedaannya yaitu jumlah variabel, objek penelitian, tempat penelitian.<sup>33</sup>

8. Adin Muh Nur Kamala Tahun 2020 Judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 3 (Tiga) variabel independen dan 1 (Satu) variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang yang berjumlah 40 karyawan. Analisis data yang digunakan uji reliabilitas, uji validitas, analisis regresi, uji determinasi, uji T, uji F, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan, variabel independen (latar belakang pendidikan), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun perbedaannya yaitu jumlah variabel, objek penelitian, tempat penelitian.<sup>34</sup>
9. Atika Fitry Kharisma Tahun 2020 Judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina

---

<sup>33</sup> Rico Triyadi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia” (Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang, 2020).

<sup>34</sup> Adin Muh Nur Kamala, “Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020).

Finansia Semarang)” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 5 (Lima) variabel, yaitu 3 (Tiga) variabel independen, 1 (Satu) variabel dependen dan 1 (Satu) variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang yang berjumlah 32 karyawan. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji T, dan uji F. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan sama, variabel independen (lingkungan kerja), variabel dependen (kinerja karyawan), dan jumlah variabel. Adapun perbedaannya yaitu objek penelitian, tempat penelitian, dan variabel intervening (kepuasan kerja).<sup>35</sup>

10. Nina Andriyani Tahun 2020 Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 (Empat) variabel, yaitu 2 (Dua) variabel independen, 1 (Satu) variabel dependen dan 1 (Satu) variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Aquavue Vision International sebanyak 127 orang. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan, variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja), variabel dependen (kinerja karyawan), dan variabel

---

<sup>35</sup> Kharisma Atika Fitri, “Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020).

intervening (motivasi kerja). Adapun perbedaannya yaitu objek penelitian, tempat penelitian, dan jumlah variabel.<sup>36</sup>

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

| No. | Penelitian Terdahulu   | Persamaan  | Perbedaan  |
|-----|--|--|--|
| 1.  | Anisa Fiqriana 2024<br>Judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambi” | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Disiplin Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)                            | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, Variabel Independen (Motivasi Kerja, Kompensasi), dan Variabel Intervening |
| 2.  | Danik Fitria Lestari 2024 Judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar”                | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Latar Belakang Pendidikan, Disiplin Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, dan Variabel Intervening   |
| 3.  | Eka Zakia Amini 2023 Judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Kabupaten Jember”                | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)          | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, Variabel Independen (Etos Kerja), dan Variabel Intervening                 |
| 4.  | Rafi Muhammad Farhan 2023 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”                                       | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)          | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, Variabel Independen (Motivasi Kerja), dan Variabel Intervening             |
| 5.  | Meta Lianasari 2022 Judul “Pengaruh Kompetensi dan   | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen   | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, dan  |

<sup>36</sup> Andriyani Nina, Hamzah Ramadhani, Siagian Riduan, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15, no. 1 (Juni 2020): 24-32.

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”   | (Lingkungan Kerja), Variabel Dependen (Kinerja), dan Variabel Intervening (Motivasi Kerja)   | Variabel Independen (Kompetensi)  |
| 6. | Mohamad Ardiyansyah 2021 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto” | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)   | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, dan Variabel Intervening (Kompensasi)   |
| 7. | Rico Triyadi 2020 Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia”                                       | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja), Variabel Dependen (Kinerja Karyawan), dan Variabel Intervening (Motivasi Kerja) | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, dan Jumlah Variabel  |
| 8. | Adin Muh Nur Kamala 2020 Judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)”                                      | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Latar Belakang Pendidikan), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)   | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, Variabel Independen (Kompensasi, Konflik Kerja), dan Variabel Intervening                   |
| 9. | Atika Fitry Kharisma 2020 Judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel   | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Lingkungan Kerja), dan Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)  | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, Jumlah Variabel, Variabel Independen (Kompetensi, Motivasi Kerja), dan Variabel Intervening (Kepuasan Kerja) |

|     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
|     | Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)”   |  |   |
| 10. | Nina Andriyani 2020<br>Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International” | Metode Penelitian Kuantitatif, Variabel Independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja), Variabel Dependen (Kinerja Karyawan), dan Variabel Intervening (Motivasi Kerja) | Objek Penelitian, Tempat Penelitian, dan Jumlah Variabel. |

Sumber: data diolah Peneliti, 2024

## B. Kajian Teori

### 1. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>37</sup>

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000) ed. 3, 145.

<sup>38</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, 143.

## b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sarwoto yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain:<sup>39</sup>

### 1) Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang tepat suatu perusahaan sebaiknya karyawan yang berkerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.

### 2) Suara yang Tidak Mengganggu Konsentrasi Kerja

Suara yang bunyi bising bisa mengganggu para karyawan dalam bekerja.

### 3) Suhu dan Kelembapan Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

### 4) Suasana Kerja

Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan.

### 5) Keamanan Kerja Karyawan

Rasa aman dan tenang dalam bekerja akan mendorong kinerja karyawan sehingga menjadi baik.

---

<sup>39</sup> Wulan, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2011), 180.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini indikator – indikator lingkungan kerja karyawan, diantaranya:

#### 1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitar menjadi sehat, nyaman, dan mendukung produktivitas para karyawan,<sup>40</sup> sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, semangat, serta terhindar dari berbagai penyakit yang dapat disebabkan oleh lingkungan yang kotor dan tidak terawat.

#### 2) Kenyamanan

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.<sup>41</sup> Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

#### 3) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi

---

<sup>40</sup> Rico Triyadi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia” (Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang, 2020), 28.

<sup>41</sup> Kharisma Atika Fitri, “Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020), 4.

gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

#### 4) Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang di gunakan untuk mengukur kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walapun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancara dalam bekerja.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.<sup>42</sup> Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam tindakan individu atau kelompok yang berupa ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yayasan Aini Syam Pekanbaru, 2013), 106.

<sup>43</sup> Anggitaningsih Retna, "The Impact of Career Systems Motivation and Work Discipline on The Lecturer Performance Through Job-Insecurity," *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 12, no. 2 (Desember 2022): 285, <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.33367>.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan diri keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan.

#### b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu:

##### 1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

##### 2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah belajar. Disiplin kerja tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini indikator-indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya:<sup>44</sup>

#### 1) Ketepatan Waktu

Pegawai yang disiplin selalu mematuhi jam kerja, datang sebelum waktu masuk, dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena mereka bekerja secara teratur, efisien, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.<sup>45</sup>

#### 2) Kepatuhan Terhadap Aturan

Kepatuhan terhadap aturan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mematuhi kebijakan, prosedur, dan regulasi yang telah ditetapkan, mereka dapat bekerja lebih efisien, produktif, dan terhindar dari berbagai kendala yang dapat menghambat tugas mereka. Kepatuhan juga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, mengurangi risiko kesalahan dalam bekerja, serta mencegah terjadinya konflik. Selain itu, karyawan yang disiplin dalam mengikuti aturan cenderung lebih bertanggung jawab dan memiliki etos kerja yang tinggi.

---

<sup>44</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2007), 194.

<sup>45</sup> Ardiyansyah Mohamad, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto" (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021), 56.

### 3) Tanggung Jawab Kerja

Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya cenderung berkomitmen untuk menyelesaikan setiap tugas dengan sebaik mungkin dan enggan meninggalkannya sebelum benar-benar tuntas.<sup>46</sup> Mereka merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan menetapkan target kerja, mereka mampu mengatur prioritas tugas sehingga pekerjaan yang lebih penting diselesaikan terlebih dahulu. Kemampuan ini berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, karena mereka mampu bekerja dengan lebih terstruktur dan efisien. Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui penyelesaian tugas tepat waktu, tetapi juga melalui kualitas hasil kerja yang tetap terjaga.

### 3. Latar Belakang Pendidikan

#### a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah fase pendidikan yang didasarkan pada tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang dimajukan. Latar belakang pendidikan berkaitan dengan calon karyawan yang diperlukan oleh suatu perusahaan. Latar belakang pendidikan yang tinggi akan memberi kontribusi yang besar terhadap perusahaan.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Sari Laela Eka, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember" (Undergraduate thesis, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023), 41.

<sup>47</sup> Pitriyani Pitriyani, Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang

Definisi latar belakang pendidikan ialah jenjang pendidikan lanjutan yang bergantung pada tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas buku teks, dan bagaimana buku teks tersebut ditampilkan. Latar belakang pendidikan bisa dilihat dari dua arah yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh karyawan dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.<sup>48</sup>

## b. Indikator Latar Belakang Pendidikan

### 1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan atas, yakni jenjang pendidikan lanjutan menengah, pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang meliputi program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang dilaksanakan oleh pihak perguruan tinggi.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan diraih, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

### 2) Spesifikasi Jurusan

Sebelum perekrutan karyawan, perusahaan menganalisis terlebih dahulu mengenai kesesuaian jurusan dan tingkat pendidikan yang

Rantauprapat,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 1 (Juli 2020): 62-63, <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>.

<sup>48</sup> Pitriyani Pitriyani, Abd. Halim, “Pengaruh Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat,” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 1 (Juli 2020): 63, <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>.

dibutuhkan ketika memberi posisi atau jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan sangat giat, dan hal ini berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.<sup>49</sup> Perbedaan ini disebabkan oleh beragamnya motif, tujuan, dan kebutuhan masing-masing karyawan, serta perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu, dalam memberikan motivasi kepada karyawan, penting untuk mengidentifikasi rangsangan mana yang paling efektif untuk diterapkan.<sup>50</sup>

Motivasi sendiri disebut juga sebagai pendorong, pendukung, keinginan dan sesuatu hal yang dapat membuat seseorang lebih bersemangat dan termotivasi untuk bertindak dan berbuat menurut cara tertentu yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.<sup>51</sup>

##### b. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

<sup>49</sup> Faizal Ahmad, Rahayu Nurul Widyawati Islami, Suroso Imam, “Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kepuasan Kerja di BAZNAS Jember,” *IJIEF: Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance* 4, no. 1 (Desember 2021): 12.

<sup>50</sup> Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2022), 147.

<sup>51</sup> Raja Maluli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 57.

### 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan dasar setiap individu. Untuk mempertahankan hidupnya, seseorang akan bekerja dengan semangat tinggi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

### 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu lainnya mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan individu untuk memiliki sesuatu yang diimpikan akan mendorong mereka bekerja keras, karena dengan bekerja mereka dapat mewujudkan keinginan tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

### 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan Atas Prestasi

Keinginan untuk memperoleh penghargaan mendorong seseorang untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih tinggi. Penghargaan atas pencapaian ini merupakan motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mencakup:<sup>52</sup>

#### 1) Gaji

Gaji memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan karena menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima

<sup>52</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 118.

sebanding dengan kontribusi tenaga dan pikirannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika gaji dianggap tidak adil atau tidak mencerminkan usaha yang telah dikeluarkan, kinerja karyawan bisa menurun akibat kurangnya motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan sistem penggajian yang adil dan kompetitif untuk memastikan karyawan tetap termotivasi, loyal, dan berkontribusi maksimal terhadap kemajuan perusahaan.

## 2) Penghargaan

Insentif memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan karena berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan pencapaian mereka yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan adanya insentif, karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, lebih produktif, dan lebih inovatif demi mendapatkan imbalan tambahan di luar gaji tetap mereka. Sistem insentif yang efektif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika insentif tidak diberikan secara adil atau tidak mencerminkan usaha yang telah dikeluarkan, karyawan bisa kehilangan semangat dan bahkan mengalami penurunan kinerja.

### 3) Keinginan

Keinginan dalam berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena mencerminkan seberapa besar dorongan internal seorang karyawan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Keinginan yang tinggi biasanya ditandai dengan semangat bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kontribusi dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan mencapai prestasi, mereka cenderung bekerja lebih efektif, lebih disiplin, dan lebih inovatif. Sebaliknya, jika keinginan mereka rendah, kinerja bisa menurun karena kurangnya dorongan untuk mencapai hasil terbaik.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter menguatkan definisi ini dengan menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>53</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan potensi dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik.

---

<sup>53</sup> Masrohatin Siti, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 90.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama bekerja untuk perusahaan.

Pengertian kinerja menurut para ahli:

- 1) Menurut Prawirosento, mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dilakukan individu pada sebuah organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang, etika, dan tanpa melanggar hukum.
- 2) Menurut Mahsun, berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran sejauh mana tercapainya suatu kegiatan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi misi organisasi sebagai bagian dari strategi perencanaannya.
- 3) Jauch dan Glueck, mengartikan kinerja merupakan tingkat penyelesaian tugas yang menunjukkan baik atau tidaknya pekerjaan seorang pegawai.

b. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Personal factors, yang dilihat dari kompetensi yang dimiliki, komitmen individu, tingkat keterampilan, dan motivasi.
- 2) Leadership factors, ditentukan dari bimbingan, dukungan dan dorongan yang dilakukan para pimpinan perusahaan.
- 3) Team factors, yang dilihat dari dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) System factors, yang dilihat dari sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

- 5) Contextual/situasional factors, yang dilihat dari tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja terbagi menjadi lima yaitu:<sup>54</sup>

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

3) Kemampuan

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dalam mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

---

<sup>54</sup> Priansa dan Donni, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 271.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>55</sup> Untuk penelitian ini memakai metode penelitian pendekatan kuantitatif jenis korelasional. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi merupakan fokus dari penelitian, yang akan diselidiki dan dianalisis oleh peneliti. Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>56</sup> Populasi dalam

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 8.

<sup>56</sup> Sholihah Afrila, Rifa'i Khamdan, Qoriani Hersa Farida, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu dalam Organisasi (PIO) melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember," *Jurnal Istiqro* 9, no. 1 (Januari 2023): 49, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.

penelitian ini adalah karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani yang berjumlah 35 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>57</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>58</sup> Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani.

### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 81.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 85.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142.

## 2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>60</sup>

Setiap peralatan penelitian harus menyertakan skala karena akan dipakai untuk melaksanakan pengukuran dengan maksud memberikan data kuantitatif yang tepat. Dalam penelitian ini data yang ada dinilai dengan menggunakan skala likert dan skor didistribusikan sebagai berikut:

|       |                     |     |
|-------|---------------------|-----|
| (SS)  | Sangat Setuju       | = 5 |
| (S)   | Setuju              | = 4 |
| (KS)  | Kurang Setuju       | = 3 |
| (TS)  | Tidak Setuju        | = 2 |
| (STS) | Sangat Tidak Setuju | = 1 |

## 3. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidak sebuah instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan. Untuk dapat mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dengan melihat perbandingan antara nilai R hitung dengan R tabel, yang mana apabila nilai R hitung  $>$  R tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid,

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 145.

kebalikannya jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka kuesioner tersebut tidak valid. Dikarenakan dalam uji validitas membandingkan antara  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  maka untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - 2$  dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 5%. Sehingga diperoleh nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $35 - 2 = 33$ , sehingga  $R_{Tabel} = 0,334$ .

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                  | Item<br>Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja          | X1.1               | 0.739    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.2               | 0.731    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.3               | 0.783    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.4               | 0.807    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.5               | 0.727    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.6               | 0.712    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.7               | 0.850    | 0,334   | Valid      |
|                           | X1.8               | 0.858    | 0,334   | Valid      |
| Disiplin Kerja            | X2.1               | 0.777    | 0,334   | Valid      |
|                           | X2.2               | 0.949    | 0,334   | Valid      |
|                           | X2.3               | 0.919    | 0,334   | Valid      |
|                           | X2.4               | 0.841    | 0,334   | Valid      |
| Latar Belakang Pendidikan | X3.1               | 0.875    | 0,334   | Valid      |
|                           | X3.2               | 0.892    | 0,334   | Valid      |
| Kinerja Karyawan          | Y1.1               | 0.892    | 0,334   | Valid      |
|                           | Y1.2               | 0.913    | 0,334   | Valid      |
| Motivasi Kerja            | Z1.1               | 0.893    | 0,334   | Valid      |
|                           | Z1.2               | 0.879    | 0,334   | Valid      |
|                           | Z1.3               | 0.868    | 0,334   | Valid      |
|                           | Z1.4               | 0.774    | 0,334   | Valid      |
|                           | Z1.5               | 0.581    | 0,334   | Valid      |
|                           | Z1.6               | 0.483    | 0,334   | Valid      |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  tiap indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Latar Belakang Pendidikan (X3), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja

(Z). Hasil uji validitas masing – masing variabel menunjukkan angka di atas 0,334 yang artinya seluruh indikator pada variabel tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen penelitian konsisten atau tidak. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing variabel. Variabel dikatakan konsisten atau reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                       | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1)          | 0.904            | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)            | 0.894            | Reliabel   |
| Latar Belakang Pendidikan (X3) | 0.718            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)           | 0.771            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (Z)             | 0.851            | Reliabel   |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq$  0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

#### D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi,

data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dipakai untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residu mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode kolmogrov-smirnov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya sampel berdistribusi normal. Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya SPSS.<sup>61</sup> Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

### b. Uji Multikolinieritas

Dipakai untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebasnya. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang melebihi 10 maka menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Zahriyah Aminatus, Suprianik, Parmono Agung, Mustofa, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jawa Timur: Mandalapress, 2021), 75.

<sup>62</sup> Getut Pramesti, *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 67-68.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan metode Uji Park. Kesimpulan pada uji Park dilihat melalui P value yaitu pada kolom Sig. apabila nilai Sig.  $> 0,05$  maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.<sup>63</sup>

d. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda yang melibatkan variabel lebih dari dua variabel dan saling mempunyai hubungan yang kompleks. Adapun tujuan dari analisis jalur tersebut untuk mengetahui hubungan struktural berbagai variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian.<sup>64</sup>

Teknik ini sangat sesuai digunakan ketika terdapat alur sebab-akibat bertingkat antar variabel, seperti dalam penelitian ini yang melibatkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pemilihan analisis jalur juga didasarkan pada

---

<sup>63</sup> Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* (Jawa Tengah: Pena Persada, 2021), 134.

<sup>64</sup> Nana Sari, "Pengaruh Penerapan Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Ervening Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia" (Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017), 62.

kemampuannya dalam memberikan hasil berupa koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan arah, kekuatan, dan signifikansi pengaruh antar variabel dalam satu model yang terstruktur. Teknik ini lebih tepat dibandingkan dengan regresi linear berganda biasa yang hanya mampu menganalisis pengaruh langsung saja dan tidak dapat mengukur pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening.<sup>65</sup> Sementara itu, metode lain seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) memang memiliki kemampuan serupa, namun penggunaannya cenderung lebih kompleks, membutuhkan jumlah sampel yang lebih besar, serta perangkat lunak dan penguasaan teknis yang lebih tinggi. Dengan mempertimbangkan struktur model, tujuan penelitian, dan jumlah sampel yang tersedia, maka analisis jalur dipandang sebagai metode yang paling sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.<sup>66</sup> Apabila kita akan melakukan analisis jalur maka disarankan untuk terlebih dahulu menggambarkan secara diagramatik struktur hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.<sup>67</sup>

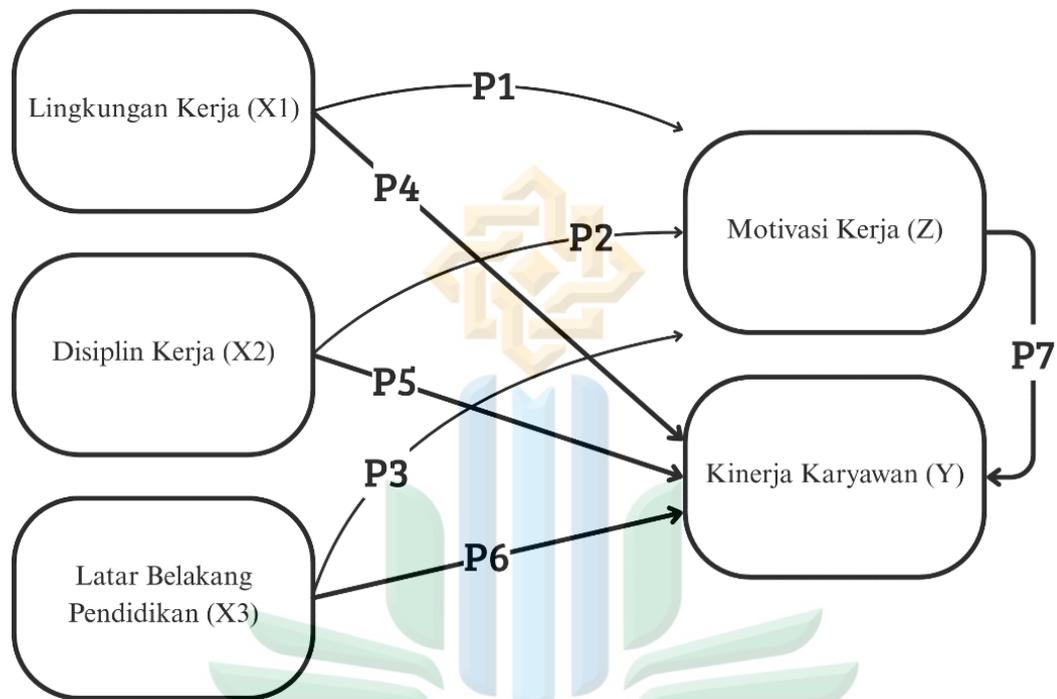
Langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan sebagai berikut:

<sup>65</sup> Yasmin Nadillah Nur, "Analisis Jalur Pada Data Kategorik (Studi Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember)" (Sarjana thesis, Universitas Brawijaya, 2020), 5.

<sup>66</sup> Kurnianto Dedy, Kharisudin Iqbal, "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior," *PRISMA: Prosiding Seminar Nasional Matematika* 5, (Februari 2022): 744, <https://journal.unnes.ac.id/sju/prisma/article/view/54614>.

<sup>67</sup> Rico Triyadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia" (Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang, 2020), 58.

**Tahap 1** Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur**

**Tahap 2** Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z = P1 X1 + P2 X2 + P3 X3 + e1$$

$$Y = P4 X1 + P5 X2 + P6 X3 + P7 Z + e2$$

Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Latar Belakang Pendidikan

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

P1 = Koefisien jalur X1 ke Z

P2 = Koefisien jalur X2 ke Z

P3 = Koefisien jalur X3 ke Z

P4 = Koefisien jalur X1 ke Y

P5 = Koefisien jalur X2 ke Y

P6 = Koefisien jalur X3 ke Y

P7 = Koefisien jalur Z ke Y

e1 = error struktur 1

e2 = error struktur 2

Dalam analisis jalur, terdapat dua jenis koefisien, yaitu *unstandardized coefficients* dan *standardized coefficients*. *Unstandardized coefficients* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel dalam satuan asli, misalnya berapa poin nilai Y akan berubah jika X bertambah satu unit. Koefisien ini sangat berguna jika tujuan utama kita adalah melakukan prediksi nilai aktual atau memahami hubungan dalam konteks nyata, seperti kenaikan pendapatan dalam rupiah atau tinggi badan dalam sentimeter. Namun, kekurangannya adalah kita tidak bisa membandingkan kekuatan pengaruh antar variabel yang memiliki skala atau satuan berbeda, karena nilainya sangat dipengaruhi oleh jenis dan skala pengukuran variabel. Sementara itu, koefisien yang sering digunakan adalah *standardized coefficients* atau koefisien regresi yang telah distandarisasi (dikenal juga sebagai koefisien jalur atau *path*

*coefficients*).<sup>68</sup> Koefisien ini dihitung setelah semua variabel diubah ke dalam bentuk skor standar (*z-score*), yaitu dengan menyamakan rata-rata menjadi 0 dan standar deviasi menjadi 1. Dengan cara ini, semua variabel menjadi berada pada skala yang sama, sehingga koefisien menunjukkan pengaruh dalam satuan standar deviasi, bukan satuan asli.<sup>69</sup>

Hal ini membuat *standardized coefficients* jauh lebih berguna untuk membandingkan kekuatan relatif pengaruh antar variabel dalam model jalur. Oleh karena itu, dalam analisis jalur, kita lebih sering menggunakan *standardized coefficients*, terutama dalam penyajian diagram jalur, karena lebih mudah diinterpretasikan secara visual, tidak dipengaruhi oleh perbedaan skala pengukuran, memungkinkan perbandingan antar jalur dalam satu model, membantu mengidentifikasi variabel mana yang paling berpengaruh secara relatif terhadap variabel lain, koefisien jalur juga digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung, yaitu pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel perantara (mediasi). Dalam model jalur, koefisien jalur sering dilambangkan dengan huruf  $Pp$  atau  $\beta\beta$  (beta

---

<sup>68</sup> Sugiyono Sugiyono, "Analisis Pengaruh Sarana Prasarana Nilai Kristiani Proses Pembelajaran dan Keuangan Terhadap Citra SMA Kristen YSKI Semarang" (Other Thesis, Unika Soegijapranata Semarang, 2018), 45.

<sup>69</sup> Damayanti Alfina, "Analisis Atribut Perbankan Syariah: Reputasi Islam Teknologi Informasi Kualitas Jasa dan Produk Terhadap Preferensi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Kudus Angkatan 2017-2019)" (Undergraduate thesis, IAIN KUDUS, 2022), 97.

standar), dan koefisien ini juga digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan untuk memprediksi nilai aktual).<sup>70</sup>

Dalam analisis jalur, *standardized coefficients* lebih tepat digunakan dalam analisis jalur karena tujuannya adalah untuk melihat dan membandingkan besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model, bukan untuk memprediksi nilai sebenarnya. Dengan demikian, dalam analisis jalur, *standardized coefficients* membantu kita memahami variabel mana yang paling kuat memengaruhi variabel lainnya dalam model secara lebih objektif dan mudah dipahami. Dengan menggunakan *standardized coefficients*, analisis menjadi lebih objektif, seimbang, dan informatif, terutama dalam penelitian yang melibatkan banyak variabel.

**Tahap 3** Menganalisis menggunakan SPSS dengan interpretasi analisis jalur sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan  $X_1 \gg Y$

---

<sup>70</sup> Keneq Benediktus, "Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa," *Jurnal Diferensial* 2, no. 2 (November 2020): 130, <https://doi.org/10.35508/jd.v2i2.3766>.

b) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$X_2 \gg Y$

c) Pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja

Karyawan  $X_3 \gg Y$

d) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

$X_1 \gg Z$

e) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja  $X_2 \gg$

Z

f) Pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap

Motivasi Kerja  $X_3 \gg Z$

g) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$Z \gg Y$

## 2) Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan melalui Motivasi Kerja  $X_1 \gg Z \gg Y$

b) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

melalui Motivasi Kerja  $X_2 \gg Z \gg Y$

- c) Pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja  $X_3 \gg Z \gg Y$

### 3) Pengaruh Total

- a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ( $P_4 + (P_1 \times P_7)$ )

- b) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ( $P_5 + (P_2 \times P_7)$ )

- c) Pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ( $P_6 + (P_3 \times P_7)$ )

Dalam penentuan terdapat atau tidaknya efek mediasi atau intervening dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini yaitu:<sup>71</sup>

- a) Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur  $>$  nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan intervening/mediasi

<sup>71</sup> Nana Sari, "Pengaruh Penerapan Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Ervening Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia" (Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017), 67.

- b) Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur  $<$  nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan intervening/mediasi

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Uji T juga digunakan untuk menguji variable bebas terhadap variable terikat dengan derajat ke absahan 5%. Dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>72</sup>

Apabila  $T \text{ hitung} > T \text{ table}$  atau  $\text{sig} < 0,05$  maka:  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Apabila  $T \text{ hitung} < T \text{ table}$  atau  $\text{sig} > 0,05$  maka:  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.



---

<sup>72</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 171.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Pegadaian Syariah

Pegadaian Syariah adalah salah satu unit bisnis dari PT. Pegadaian (Persero) yang pada awalnya bernama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) dan dibentuk pada bulan Januari 2003.<sup>73</sup> Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta yaitu dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika. Di bulan Januari sampai dengan September tahun 2003, menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta. Dan di tahun 2003 empat kantor cabang Pegadaian di Aceh di konfersi menjadi Pegadaian Syariah. Layanan gadai Syariah ini merupakan hasil dari kerja sama dengan PT. Pegadaian (Persero) dengan lembaga keuangan Syariah untuk mengimplementasikan prinsip rahn yang bagi PT. Pegadaian (Persero) dapat dipandang sebagai pengembangan produk, sedangkan bagi lembaga kegiatan tersebut PT. Pegadaian (Persero) membentuk Divisi Usaha Syariah yang semula di bawah binaan Divisi Usaha Lain.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Wiranti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu" (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2023), 41.

<sup>74</sup> Arifin, Ravina Arfionita, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keadilan Prosedural Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di Pegadaian Syariah UPS Karimata Situbondo" (Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2022), 54.

Sedangkan konsep operasi Pegadaian Syariah mengacu pada sistem administrasi modern, yaitu asas rasionalitas, efektivitas, dan efisiensi yang diselaraskan dengan nilai Islam. Hadirnya Pegadaian Syariah bertugas menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat yang membutuhkan berdasarkan hukum gadaai Syariah. Hingga didirikan cabang PT. Pegadaian (Persero) Syariah, dengan nama cabang PT. Pegadaian Syariah A Yani Jember salah satunya dilihat dari potensi pasar, yaitu dengan melihat keadaan lokasi yang ramai dikarenakan berdekatan dengan pasar dan penduduk yang mempunyai potensi yang tinggi terhadap kemajuan pegadaian. Cabang pegadaian syariah A Yani Jember saat ini melayani nasabah di kota/kabupaten Jember. Memiliki 3 unit pelayanan syariah (UPC), yaitu UPC Simpang Lima, UPC Pasar Tanjung, dan UPC Karimata. Unit pegadaian syariah A Yani Jember didirikan pada bulan Januari tahun 2009.<sup>75</sup> Unit pegadaian syariah yang berada di jalan Ahmad Yani Jember ini mempunyai peran bagi masyarakat yaitu, memudahkan masyarakat ketika membutuhkan dana cepat yaitu dengan menggadaikan barang bernilai miliknya. Pegadaian ini biasanya ramai ketika musim masuk sekolah, karena masyarakat lebih membutuhkan dana banyak untuk biaya pendidikan putra-putrinya.

---

<sup>75</sup> Farida, Ika, "Jual Beli Emas Secara Kredit di Unit Pegadaian Syariah A Yani Jember Dalam Perspektif Hukum Islam" (Doctoral dissertation, IAIN JEMBER, 2016), 65.

## 2. Visi Misi

### a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat.<sup>76</sup>

### b. Misi

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
- 2) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
- 3) Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui bisnis proses yang lebih sederhana dan digital, teknologi informasi yang handal dan mutakhir, praktek manajemen risiko yang kokoh, SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.<sup>77</sup>

## 3. Struktur Organisasi

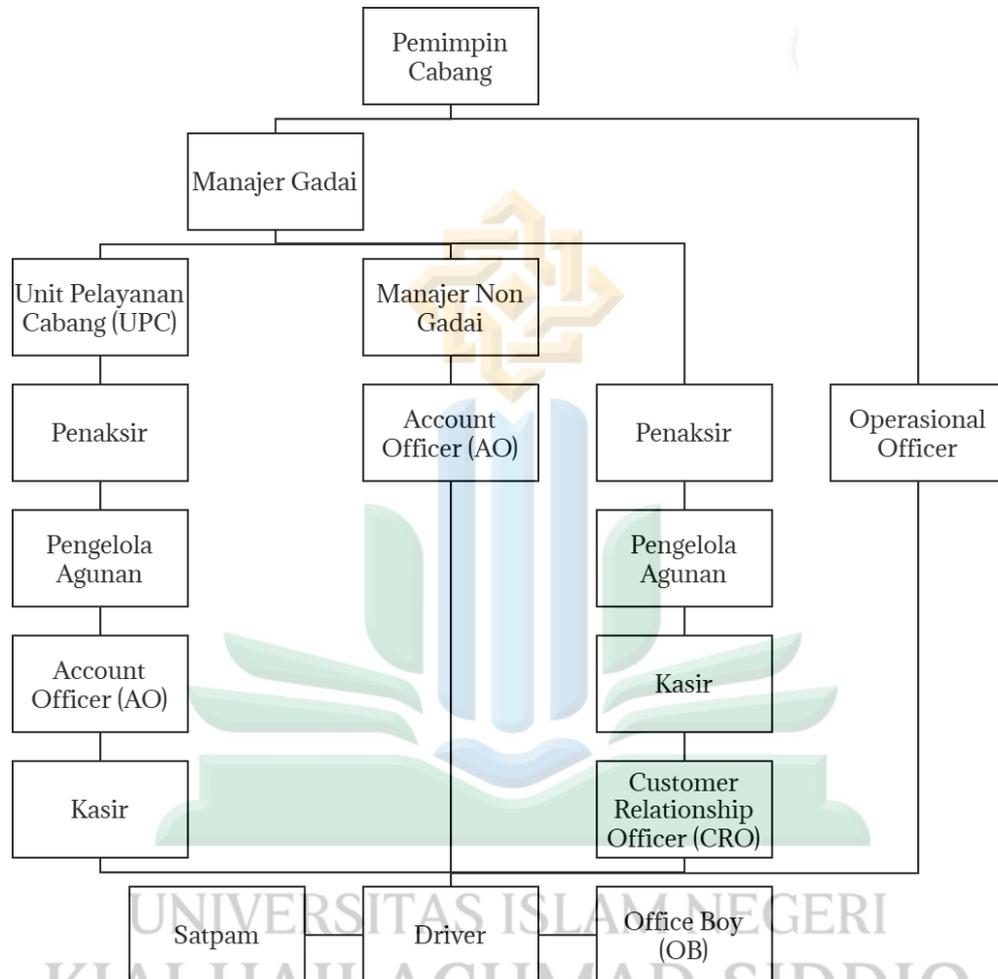
Seperti perusahaan lainnya, PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Jember juga memiliki stuktur organisasi yang terarah sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggungjawab, baik secara vertikal maupun horizontal dan memberikan gambaran tentang satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan yang ada untuk membentuk pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkat dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

<sup>76</sup> “Visi Misi”, Pegadaian, diakses Mei 15, 2025, <https://www.pegadaian.co.id/profile/visi-misi>.

<sup>77</sup> Pegadaian, “Visi Misi.”

Adapun struktur organisasi PT. Pegadain Syariah Cabang Ahmad

Yani Jember dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

## B. Penyajian Data

Peneliti akan terlebih dahulu memaparkan data dari responden sebelum memulai analisis. Sampel data berasal dari 35 responden yaitu karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember. Deskripsi responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Deskripsi Data Responden

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut data mengenai usia responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember yang berjumlah 35:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

| No.   | Usia          | Responden |            |
|-------|---------------|-----------|------------|
|       |               | Frekuensi | Persentase |
| 1.    | < 20 Tahun    | 0         | 0%         |
| 2.    | 20 - 30 Tahun | 9         | 25,7%      |
| 3.    | 31 - 40 Tahun | 17        | 48,6%      |
| 4.    | 41 - 50 Tahun | 5         | 14,3%      |
| 5.    | > 50 Tahun    | 4         | 11,4%      |
| Total |               | 35        | 100%       |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan usia < 20 Tahun sejumlah 0 dan menghasilkan presentase sebesar 0%. Kemudian responden dengan usia 20 – 30 Tahun sejumlah 9 dan menghasilkan presentase sebesar 25,7%. Kemudian responden dengan usia 31 – 40 Tahun sejumlah 17 dan menghasilkan presentase sebesar 48,6%. Kemudian responden dengan usia 41 – 50 Tahun sejumlah 5 dan menghasilkan presentase sebesar 14,3%. Kemudian responden dengan usia > 50 Tahun sejumlah 4 dan menghasilkan presentase sebesar 11,4%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 31 – 40 Tahun.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember yang berjumlah 35:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No.   | Usia        | Responden |            |
|-------|-------------|-----------|------------|
|       |             | Frekuensi | Persentase |
| 1.    | Laki – Laki | 25        | 71,4%      |
| 2.    | Perempuan   | 10        | 28,6%      |
| Total |             | 35        | 100%       |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki sejumlah 25 dan menghasilkan presentase sebesar 71,4%. Kemudian responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 10 dan menghasilkan presentase sebesar 28,6%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember yang berjumlah 35:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No.   | Usia          | Responden |            |
|-------|---------------|-----------|------------|
|       |               | Frekuensi | Persentase |
| 1.    | SMA/Sederajat | 12        | 34,3%      |
| 2.    | DIPLOMA       | 2         | 5,7%       |
| 3.    | STRATA 1      | 21        | 60%        |
| 4.    | STRATA 2      | 0         | 0%         |
| 5.    | STRATA 3      | 0         | 0%         |
| Total |               | 35        | 100%       |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan riwayat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sejumlah 12 dan menghasilkan presentase sebesar 34,3%. Kemudian responden dengan

riwayat pendidikan terakhir DIPLOMA sejumlah 2 dan menghasilkan presentase sebesar 5,7%. Kemudian responden dengan riwayat pendidikan terakhir STRATA 1 sejumlah 21 dan menghasilkan presentase sebesar 60%. Kemudian responden dengan riwayat pendidikan terakhir STRATA 2 sejumlah 0 dan menghasilkan presentase sebesar 0%. Kemudian responden dengan riwayat pendidikan terakhir STRATA 3 sejumlah 0 dan menghasilkan presentase sebesar 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan riwayat pendidikan terakhir STRATA 1.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov ialah salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yakni, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal. Kebalikannya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
|   |                | Unstandardized Residual |
| N   |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                |
|   | Std. Deviation | 2.02696637              |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .127                    |
|   | Positive       | .093                    |
|   | Negative       | -.127                   |
| Test Statistic                            |                | .127                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .166 <sup>c</sup>       |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Hasil tabel 4.4 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,166, hasil menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) 0,166 lebih dari 0,05, jadi data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas, dilakukan dengan membandingkan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varians Inflation Factor*). Jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| <b>Variabel</b>                | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> |
|--------------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1)          | 0.359            | 2.783      |
| Disiplin Kerja (X2)            | 0.351            | 2.853      |
| Latar Belakang Pendidikan (X3) | 0.484            | 2.064      |
| Motivasi Kerja (Z)             | 0.425            | 2.353      |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, uji multikolinieritas pada model regresi menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Hal ini

dapat diketahui berdasarkan nilai TOL masing – masing variabel  $> 0,1$ . Nilai VIF pada tabel 4.7 diatas juga menunjukkan nilai  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Untuk mengujinya dapat dilakukan menggunakan suatu metode yaitu metode glejser. Dasar pengambilan keputusan yakni, jika Sig  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebalikannya jika Sig  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel                       | Sig.  |
|--------------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1)          | 0.839 |
| Disiplin Kerja (X2)            | 0.422 |
| Latar Belakang Pendidikan (X3) | 0.130 |
| Motivasi Kerja (Z)             | 0.246 |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai Sig. dari masing – masing variabel  $> 0,05$  artinya bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 2. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

## a. Koefisien Jalur Model 1

$$Z = P1 X1 + P2 X2 + P3 X3 + e1$$

**Tabel 4.7**  
**Hasil Model Summary 1**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .758 <sup>a</sup> | .575     | .534              | 2.12278                    |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

**Tabel 4.8**  
**Hasil Model Coefficients 1**

| Coefficients <sup>a</sup> |                           |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                | .062                        | 4.463      |                           | .014  | .989 |
|                           | LINGKUNGAN KERJA          | .450                        | .144       | .531                      | 3.119 | .004 |
|                           | DISIPLIN KERJA            | .481                        | .355       | .260                      | 1.356 | .185 |
|                           | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .098                        | .624       | .026                      | .157  | .876 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: data output SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan struktural model 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,531X1 + 0,260X2 + 0,026X3 + 0,652$$

Dari model 1 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari  $X1 = 0,004$  lebih kecil dari  $0.05$ . Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel  $X1$  berpengaruh signifikan terhadap  $Z$ . Sedangkan  $X2$  dan  $X3$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Z$ .

2) Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0.575, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 X2 dan X3 terhadap Z adalah sebesar 57.5% sementara sisanya 42,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1-0,575} = 0,652$ .

b. Koefisien Jalur Model 2

$$Y = P4 X1 + P5 X2 + P6 X3 + P7 Z + e2$$

**Tabel 4.9**  
**Hasil Model Summary 2**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .982 <sup>a</sup> | .964     | .959              | .16989                     |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

**Tabel 4.10**  
**Hasil Model Coefficients 2**

| Coefficients <sup>a</sup> |                           |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)                | -.089                       | .357       |                           | -.250  | .804 |
|                           | LINGKUNGAN KERJA          | .003                        | .013       | .013                      | .233   | .817 |
|                           | DISIPLIN KERJA            | .024                        | .029       | .048                      | .827   | .415 |
|                           | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .923                        | .050       | .918                      | 18.485 | .000 |
|                           | MOTIVASI KERJA            | .010                        | .014       | .038                      | .713   | .481 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data output SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan struktural model

2 sebagai berikut:

$$Y = 0,013X_1 + 0,048X_2 + 0,918X_3 + 0,038Z + 0,190$$

Dari model 2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Mengacu pada output regresi model 2 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari  $X_3 = 0,000$  lebih kecil dari 0.05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel  $X_3$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Sedangkan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
- 2) Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0.964, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Z$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 96.4% sementara sisanya 3,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara, untuk nilai  $e^2$  dapat dicari dengan rumus  $e^2 = \sqrt{1-0,964} = 0,190$ .

c. Tahap analisis dengan interpretasi analisis jalur sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- a) Analisis pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_1$  sebesar  $0,817 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan  $X_1$  terhadap  $Y$ .
- b) Analisis pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_2$

sebesar  $0,415 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

c) Analisis pengaruh Latar Belakang Pendidikan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_3$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan  $X_3$  terhadap  $Y$ .

d) Analisis pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_1$  sebesar  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan  $X_1$  terhadap  $Z$ .

e) Analisis pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_2$  sebesar  $0,185 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan  $X_2$  terhadap  $Z$ .

f) Analisis pengaruh Latar Belakang Pendidikan ( $X_3$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $X_3$  sebesar  $0,876 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan  $X_3$  terhadap  $Z$ .

g) Analisis pengaruh Motivasi Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari analisis di atas diperoleh nilai signifikan  $Z$

sebesar  $0,481 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.

## 2) Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- a) Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,013. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu:  $P1 \times P7 = 0,531 \times 0,038 = 0,020$ .
- b) Analisis pengaruh Disiplin Kerja (X2) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,048.

Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu:  $P2 \times P7 = 0,260 \times 0,038 = 0,01$ .

- c) Analisis pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) melalui Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Y sebesar 0,918. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Z

dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu:  $P3 \times P7 = 0,026 \times 0,038 = 0,001$ .

### 3) Pengaruh Total

- a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $P4 + (P1 \times P7) = 0,013 + 0,020 = 0,033$ .

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diketahui bahwa nilai pengaruh langsung (P4) sebesar 0,013 dan nilai pengaruh tidak langsung (P1 x P7) sebesar 0,020 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (PTL) > nilai pengaruh langsung (PL). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Z memediasi pengaruh X1 terhadap Y.

- b) Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $P5 + (P2 \times P7) = 0,048 + 0,010 = 0,058$ .

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diketahui bahwa nilai pengaruh langsung (P5) sebesar 0,048 dan nilai pengaruh tidak langsung (P2 x P7) sebesar 0,010 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (PTL) < nilai pengaruh langsung (PL). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Z tidak memediasi pengaruh X2 terhadap Y.

- c) Pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $P_6 + (P_3 \times P_7) = 0,918 + 0,001 = 0,919$ .

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya diketahui bahwa nilai pengaruh langsung (P6) sebesar 0,918 dan nilai pengaruh tidak langsung (P3 x P7) sebesar 0,001 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung (PTL) < nilai pengaruh langsung (PL).

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Z tidak memediasi pengaruh X3 terhadap Y.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk memperhitungkan seberapa jauh pengaruh yang dapat diberikan oleh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun karakteristik penarikan kesimpulan pada uji t yaitu apabila nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 kesimpulan yang diperoleh yaitu Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 kesimpulan yang diperoleh yaitu Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T**

| Variabel                       | t      | Sig.  |
|--------------------------------|--------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1)          | 4.608  | 0.000 |
| Disiplin Kerja (X2)            | 6.122  | 0.000 |
| Latar Belakang Pendidikan (X3) | 28.148 | 0.000 |
| Motivasi Kerja (Z)             | 3.298  | 0.000 |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar  $4.608 > t$  tabel 2.042 (dengan  $\alpha = 0,05$  ;  $n = 35$  ; variabel = 5 ;  $dk = 30$ ) dan nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang diartikan terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Pada variabel X2 diperoleh hasil nilai t hitung sebesar  $6.122 > t$  tabel 2.042 (dengan  $\alpha = 0,05$  ;  $n = 35$  ; variabel = 5 ;  $dk = 30$ ) dan nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang diartikan terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y.

Pada variabel X3 diperoleh hasil nilai t hitung sebesar  $28,148 > t$  tabel 2.042 (dengan  $\alpha = 0,05$  ;  $n = 35$  ; variabel = 5 ;  $dk = 30$ ) dan nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang diartikan terdapat pengaruh antara X3 terhadap Y.

Pada variabel Z diperoleh hasil nilai t hitung sebesar  $3.298 < t$  tabel 2.042 (dengan  $\alpha = 0,05$  ;  $n = 35$  ; variabel = 5 ;  $dk = 30$ ) dan nilai Sig. untuk pengaruh Z terhadap Y sebesar  $0,000 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang diartikan terdapat pengaruh antara Z terhadap Y.

#### **D. Pembahasan**

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $4.608 > t$  tabel  $2.042$  dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sama seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rafi Muhammad Farhan yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan  $\beta$  sebesar  $0,279$ .<sup>78</sup> H1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $6.122 > t$  tabel  $2.042$  dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . H2 diterima, artinya semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan benar. Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi aturan,

<sup>78</sup> Farhan Rafi Muhammad, Indriyaningrum Kis, "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Visionida* 9, no. 1 (Juni 2023): 72-83, <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>.

sehingga mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian Danik Fitria Lestari yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar.<sup>79</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,425 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan yang mendalam dan didukung kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku seharusnya dalam suatu lingkungan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan taat dengan aturan, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan meningkat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $28.148 > t$  tabel  $2.042$  dan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ .  $H_3$  diterima, artinya semakin tinggi dan

---

<sup>79</sup> Danik Fitria Lestari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar" (Undergraduate thesis, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024).

sesuai tingkat pendidikan karyawan, maka semakin baik kinerjanya, karena pendidikan membantu membentuk kemampuan, sikap, dan pola pikir karyawan dalam menghadapi tugas di perusahaan. Menurut Adin Muh Nur Kamala dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang) dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden.<sup>80</sup> Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Kompensasi, Konflik Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan, dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

---

<sup>80</sup> Adin Muh Nur Kamala, “Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)” (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020).

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Berdasarkan uji regresi dalam analisis jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $0,020 >$  nilai pengaruh langsung sebesar  $0,013$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 diterima. Menurut Rivaldi Idris dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan  $Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$ .<sup>81</sup> Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni  $25,833 > 3.10$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan

---

<sup>81</sup> Rivaldi Idris, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta" (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Sciences, 2018).

tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Ernest J. Mc.Cormick menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang memuaskan dimana dibutuhkan lingkungan yang dapat memacu munculnya motivasi kerja, karena didalam setiap pekerjaan harus terdapat motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Karena motivasi kerja muncul dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

#### 5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Berdasarkan uji regresi dalam analisis jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $0,010 <$  nilai pengaruh langsung sebesar  $0,048$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H5 ditolak. Sama seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriyani yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini

diperoleh hasil T-statistics sebesar 0,171 dan nilai P-values sebesar 0,864. Nilai T-statistics lebih kecil T-tabel 1,96, nilai P-values menunjukkan lebih dari 0,05, hasil ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.<sup>82</sup> Pekerjaan di Pegadaian Syariah, terutama di lini operasional seperti pelayanan nasabah, administrasi, atau analisis pembiayaan, umumnya bersifat prosedural, rutin, dan sangat terstruktur. Dalam pekerjaan yang sangat terstruktur, kinerja cenderung tergantung pada kepatuhan terhadap prosedur, bukan pada dorongan motivasi. Sehingga, selama karyawan mengikuti SOP dan bekerja disiplin, kinerja mereka tetap tinggi meskipun tidak memiliki motivasi kerja tinggi.

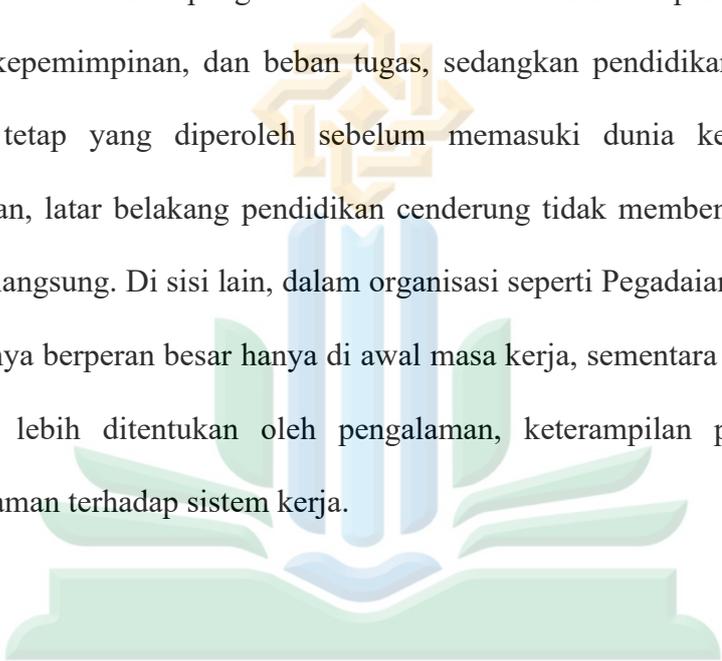
#### 6. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Berdasarkan uji regresi dalam analisis jalur latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $0,001 < \text{nilai pengaruh langsung sebesar } 0,918$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H6 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang A. Yani Jember. Hal ini dapat

---

<sup>82</sup> Andriyani Nina, Hamzah Ramadhani, Siagian Riduan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International," *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15, no. 1 (Juni 2020): 24-32.

dijelaskan karena pendidikan formal tidak selalu meningkatkan motivasi kerja, terutama jika karyawan merasa bahwa pendidikan yang dimilikinya tidak berdampak langsung terhadap peluang karier, promosi, atau peningkatan insentif di tempat kerja. Selain itu, motivasi kerja bersifat dinamis dan lebih dipengaruhi oleh faktor situasional seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan beban tugas, sedangkan pendidikan merupakan faktor tetap yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja. Dengan demikian, latar belakang pendidikan cenderung tidak membentuk motivasi secara langsung. Di sisi lain, dalam organisasi seperti Pegadaian, pendidikan umumnya berperan besar hanya di awal masa kerja, sementara motivasi dan kinerja lebih ditentukan oleh pengalaman, keterampilan praktis, serta pemahaman terhadap sistem kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember. Hal ini didasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama (H1) yaitu Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kedua (H2) yaitu Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Variabel latar belakang pendidikan (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ketiga (H3) yaitu Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan diterima.
4. Variabel motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis keempat (H4) yaitu Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening diterima.
5. Variabel motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kelima (H5)

yaitu Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ditolak.

6. Variabel motivasi kerja (Z) tidak memediasi pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis keenam (H6) yaitu Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ditolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan yang diperoleh melalui observasi dan pengalaman langsung peneliti, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi perhatian untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember, khususnya dalam aspek layanan digital dan pemahaman produk disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, karena lingkungan kerja terbukti memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga dan memperkuat kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, mengingat disiplin kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk lebih mempertimbangkan penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan yang sesuai agar tugas dapat dijalankan secara lebih efektif. Di samping itu, perusahaan dapat membangun motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang positif, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, serta kegiatan yang membangun semangat

kerja dan kekompakan tim. Untuk mendukung perbaikan berkelanjutan, evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan juga penting dilakukan agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat di masa mendatang.

Kemudian bagi peneliti selanjutnya yang mungkin akan meneliti topik yang bersangkutan dengan kinerja karyawan, diharapkan mengkaji variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam skripsi ini sehingga dapat memperoleh jawaban atau kesimpulan lain yang lebih luas dari peneliti sebelumnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen Koperasi Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amini, Eka Zakia (2023) Pengaruh Etos Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indah Jaya Kabupaten Jember. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Anggitaningsih, R. (2022). The Impact of Career Systems Motivation and Work Discipline on The Lecturer Performance Through Job-Insecurity. *Assets: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 281-296.
- Anugrah, R. (2018). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Masyarakat dengan Niat sebagai Variabel Intervening. Skripsi, Makassar: UIN Alauddin.

- Ardiyansyah, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Arifin, Ravina Arfionita. (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keadilan Prosedural Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah di Pegadaian Syariah UPS Karimata Situbondo. Undergraduate Thesis, UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- Budiyanto, Eko, & Moch. Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: AA Rizky.
- Candrasari, G. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Motivasi Budaya Organisasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Skripsi. Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ce Gunawan, (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Damayanti, Alfina (2022) Analisis Atribut Perbankan Syariah: Reputasi Islam Teknologi Informasi Kualitas Jasa dan Produk Terhadap Preferensi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Kudus Angkatan 2017-2019). Undergraduate thesis, IAIN Kudus.
- Danik Fitria, Lestari (2024) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar. Undergraduate thesis, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- Dhilkhijjah, L. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Doctoral dissertation, IAIN Salatiga.
- Dyah Budiastuti, dan Agustinus Bandur. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO SPSS dan AMOS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Faizal, A., Rahayu, N. W. I., & Suroso, I. (2021). Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja di BAZNAS Jember. *IJIEF: Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 10-21.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Farida, Ika. (2016). Jual Beli Emas Secara Kredit di Unit Pegadaian Syariah A. Yani Jember dalam Perspektif Hukum Islam. Doctoral Dissertation, IAIN Jember.
- Fauzi Akhmad, dan Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fiqriana, Anisa. (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambi. Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- Getut, Pramesti. (2016). *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. *Jakarta: Kementrian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi*.
- Kamala, A. M. N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). Skripsi, IAIN Salatiga.
- Keneq, B. (2020). Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Diferensial*, 2(2), 129-149.
- Kharisma, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Skripsi, IAIN Salatiga.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740-751.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.

- Malayu S.P Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Masrohatin, S., & Ningrum, H. F. (2022). *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Muzerika, D. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Pekanbaru.
- Pitriyani, & Abd Halim. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Priansa, dan Donni. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduansyah, R., Martha, S., & Debataraja, N. N. (2022). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Indeks Pembangunan Manusia Menggunakan Analisis Jalur. *Bimaster: Buletin Ilmiah Matematika Statistika dan Terapannya*, 11(5), 715-724.

- Rivaldi, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Sciences, Diponegoro University.
- Rojikin, (2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta). Undergraduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Rumawas, Wehelmina. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholihah, A., Rifa'i, K., & Qoriani, H. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember. *Jurnal Istiqro*, 9(1), 44-57.
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, Ratni Purwasih, Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Sihombing, Umberto. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan dan Penilaian Pada Lingkungan Kerja*.
- Sitorus, Raja Maluli Tua, (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Sugiyono (2018) Analisis Pengaruh Sarana Prasarana Nilai Kristiani Proses Pembelajaran dan Keuangan Terhadap Citra SMA Kristen YSKI Semarang. Other thesis, Unika Soegijapranata Semarang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. Doctoral dissertation, IAIN Salatiga.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triyadi, Rico (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia. Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Wahyuddin, Maryadi, & Fatmasari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Barru. *The Manusagre Journal*, 1(5), 739–747.
- Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Doctoral dissertation, IAIN Salatiga.

- Wiranti. (2023) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Luwu. Other Thesis, Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Wulan. (2011). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yasmin, Nadillah Nur. (2020) Analisis Jalur Pada Data Kategorik (Studi Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94-108.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa, M. S. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jawa Timur: Mandalapress.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## Matrik Penelitian

| Judul  | Variabel                       | Indikator  | Sumber Data   | Metode Penelitian  | Hipotesis  |
|--|--------------------------------|--|---|--|--|
| Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember | Lingkungan Kerja (X1)          | <ol style="list-style-type: none"> <li>Kebersihan</li> <li>Kenyamanan</li> <li>Keamanan</li> <li>Fasilitas</li> </ol>              | <ol style="list-style-type: none"> <li>Data Primer (angket/kuesioner).</li> <li>Data Sekunder (Internet, e-news, dll).</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Pendekatan Kuantitatif</li> <li>Jenis Penelitian</li> <li>Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh</li> <li>Penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh</li> <li>Metode analisis data:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji Validitas</li> <li>Uji Reliabilitas</li> <li>Uji Asumsi Klasik                                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji Normalitas</li> <li>Uji Multikolinieritas</li> <li>Uji Heteroskedastisitas</li> </ol> </li> <li>Analisis Jalur</li> <li>Uji T</li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>H1: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>H3: Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>H4: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening</li> <li>H5: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening</li> <li>H6: Terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening</li> </ol> |
|  | Disiplin Kerja (X2)            | <ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan Waktu</li> <li>Kepatuhan Terhadap Aturan</li> <li>Tanggung Jawab Kerja</li> </ol> |   |  |  |
|  | Latar Belakang Pendidikan (X3) | <ol style="list-style-type: none"> <li>Jenjang Pendidikan</li> <li>Spesifikasi Jurusan</li> </ol>                                  |   |  |  |
|  | Kinerja Karyawan (Y)           | <ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas Kerja</li> <li>Kuantitas Kerja</li> <li>Kemampuan</li> </ol>                       |   |  |  |
|  | Motivasi Kerja (Z)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji</li> <li>Penghargaan</li> <li>Keinginan</li> </ol>                                     |   |  |  |

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayubi Yahya Bimantara

NIM : 214105010018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh – sungguh menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER**

Secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 20 Mei 2025  
Saya yang menyatakan,



Ayubi Yahya Bimantara  
NIM. 214105010018

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Ayubi Yahya Bimantara, mahasiswa dari UIN Khas Jember dengan Program Studi Perbankan Syariah akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani". Dimohon ketersediannya kepada Saudara/i yang merupakan karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini. Kami akan menjaga kerahasiaan data yang telah Anda berikan dan hanya akan digunakan untuk kebutuhan penelitian.

Terima kasih banyak atas partisipasi dan kerjasamanya yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA LENGKAP :

USIA :

JENIS KELAMIN :

PENDIDIKAN TERAKHIR :

DAFTAR PERTANYAAN

| No. | Lingkungan Kerja (X1)   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Area Kerja Di Kantor Selalu Terjaga Kebersihannya                                       |    |   |   |    |     |
| 2.  | Sirkulasi Udara Di Kantor Terjaga Dengan Baik   |    |   |   |    |     |
| 3.  | Suhu Ruangan Di Kantor Sangat Nyaman Untuk Bekerja, Terlebih Lagi Dalam Waktu Yang Lama |    |   |   |    |     |
| 4.  | Pencahayaan Di Ruang Kerja Sangat Memadai Untuk Beraktivitas Sehari - Hari              |    |   |   |    |     |
| 5.  | Sistem Keamanan Di Kantor Berfungsi Dengan Baik   |    |   |   |    |     |
| 6.  | Akses Masuk Ke Area Yang Terbatas Di Kantor Terkontrol Dengan Baik                      |    |   |   |    |     |
| 7.  | Fasilitas Yang Tersedia Di Kantor Dapat Mendukung Kebutuhan Operasional Kerja           |    |   |   |    |     |
| 8.  | Peralatan Kerja Dalam Kondisi Yang Sangat Baik Dan Terawat                              |    |   |   |    |     |

| No. | Disiplin Kerja (X2)   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya Selalu Datang Ke Kantor Sesuai Dengan Jam Kerja Yang Telah Ditetapkan        |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya Selalu Mematuhi Peraturan Dan Prosedur Kerja Yang Berlaku Di Kantor          |    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Tenggat Waktu Yang Telah Ditentukan        |    |   |   |    |     |
| 4.  | Saya Melaksanakan Tugas Dengan Teliti Dan Meminimalisir Kesalahan Dalam Pekerjaan |    |   |   |    |     |

| No. | Latar Belakang Pendidikan (X3)  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Karyawan Harus Berlatar Belakang Pendidikan Minimal SMA/SMK Sederajat           |    |   |   |    |     |
| 2.  | Ilmu Pengetahuan Yang Dimiliki Karyawan Harus Sesuai Dengan Bidang Pekerjaannya |    |   |   |    |     |

| No. | Kinerja Karyawan (Y)  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Saya Selalu Berusaha Menjaga Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Standar Perusahaan |    |   |   |    |     |
| 2.  | Saya Mampu Menangani Jumlah Pekerjaan Yang Diberikan Tanpa Mengurangi Kualitas Kerja        |    |   |   |    |     |

| No. | Motivasi Kerja (X1)   | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1.  | Gaji Yang Diberikan Mendorong Saya Untuk Bekerja Lebih Giat                                 |    |   |   |    |     |
| 2.  | Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tanggung Jawab Dan Beban Kerja Saya                     |    |   |   |    |     |
| 3.  | Saya Mendapatkan Penghargaan Atas Pencapaian Kerja Yang Saya Raih                           |    |   |   |    |     |
| 4.  | Penghargaan Yang Diberikan Perusahaan Memotivasi Saya Untuk Meningkatkan Kinerja Kerja Saya |    |   |   |    |     |
| 5.  | Saya Memiliki Keinginan Pribadi Untuk Berkembang Dalam Karier Saya Di Perusahaan            |    |   |   |    |     |
| 6.  | Saya Memiliki Dorongan Untuk Memberikan Kontribusi Terbaik Bagi Perusahaan                  |    |   |   |    |     |

Nomor : B-167/Un.22/7.a/PP.00.9/02/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

12 Februari 2025

Kepada Yth.

Kepala PT. Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani  
Jl. WR Supratman, Kauman, Kepatihan, Kaliwates, Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ayubi Yahya Bimantara  
NIM : 214105010018  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



Nurul Widyawati Islami Rahayu



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

**SURAT KETERANGAN**

Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ayubi Yahya Bimantara  
NIM : 214105010018  
Semester : VIII (Delapan)  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

telah melaksanakan penelitian untuk memenuhi tugas skripsi, terhitung tanggal 19 Februari – 27 Maret 2025 dengan mengambil data dari kuesioner.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 14 Mei 2025  
A.n. Pemimpin Cabang  
Pegadaian Syariah A Yani Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER  
Syariah  
**Hendrak Novia Hermawan**

## Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi Penelitian: PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

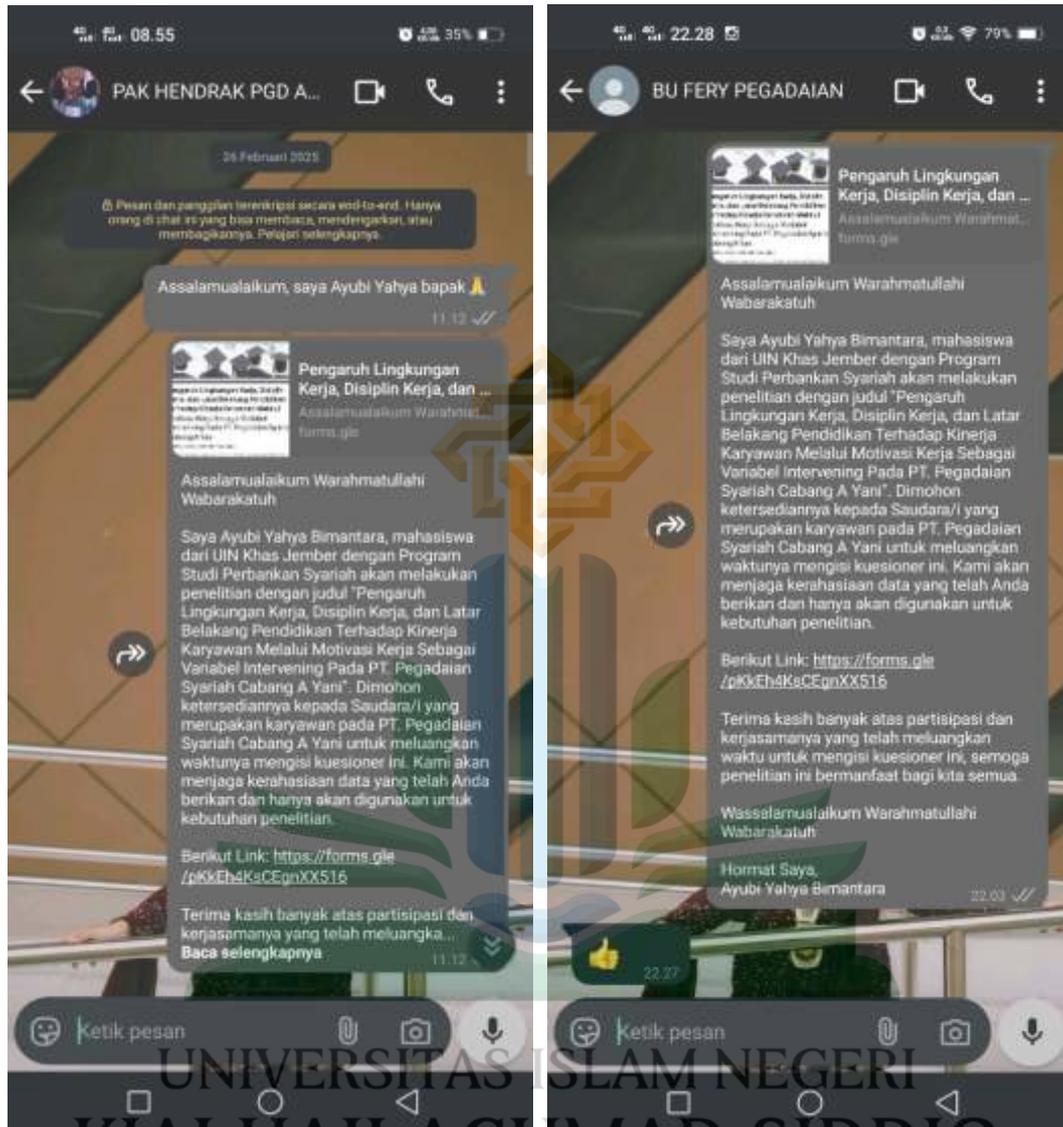
| No. | Hari/Taggal      | Jenis Kegiatan  |
|-----|------------------|---|
| 1   | 12 Februari 2025 | Menyerahkan Surat Izin Penelitian   |
| 2   | 26 Februari 2025 | Menyebarkan Angket/Kuesioner Kepada Seluruh Karyawan Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember |
| 3   | 4 – 18 Mei 2025  | Pengujian SPSS  |
| 4   | 14 Mei 2025      | Meminta Surat Keterangan Selesai Penelitian   |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 20 Mei 2025  
Peneliti

  
Ayubi Yahya Bimantara  
214105010018

## DOKUMENTASI PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## TABULASI DATA

| NO. | LINGKUNGAN KERJA (X1) |      |      |      |      |      |      |      | TOTAL |
|-----|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|     | X1.1                  | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |       |
| 1.  | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 2.  | 3                     | 4    | 2    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 34    |
| 3.  | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 39    |
| 4.  | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 5.  | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 6.  | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 7.  | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 8.  | 4                     | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 34    |
| 9.  | 4                     | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 27    |
| 10. | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 11. | 4                     | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 35    |
| 12. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 13. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 14. | 5                     | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 36    |
| 15. | 5                     | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 36    |
| 16. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 17. | 4                     | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 34    |
| 18. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 19. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 20. | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 3    | 31    |
| 21. | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 29    |
| 22. | 5                     | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 38    |
| 23. | 5                     | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 38    |
| 24. | 5                     | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 34    |
| 25. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 39    |
| 26. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 27. | 4                     | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 36    |
| 28. | 4                     | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 37    |
| 29. | 4                     | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 38    |
| 30. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 31. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 32. | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 33. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 34. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 40    |
| 35. | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 39    |

| NO. | DISIPLIN KERJA (X2) |      |      |      | TOTAL | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X3) |      | TOTAL |
|-----|---------------------|------|------|------|-------|--------------------------------|------|-------|
|     | X2.1                | X2.2 | X2.3 | X2.4 |       | X3.1                           | X3.2 |       |
| 1.  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 4                              | 5    | 9     |
| 2.  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 3.  | 4                   | 5    | 5    | 5    | 19    | 5                              | 4    | 9     |
| 4.  | 5                   | 5    | 5    | 4    | 19    | 5                              | 5    | 10    |
| 5.  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 6.  | 5                   | 5    | 4    | 5    | 19    | 5                              | 4    | 9     |
| 7.  | 4                   | 5    | 5    | 5    | 19    | 5                              | 5    | 10    |
| 8.  | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 9.  | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 10. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 11. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 4    | 9     |
| 12. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 13. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 14. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 15. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 16. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 17. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 5                              | 5    | 10    |
| 18. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 19. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 20. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 21. | 5                   | 4    | 4    | 4    | 17    | 5                              | 5    | 10    |
| 22. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 4    | 9     |
| 23. | 5                   | 5    | 5    | 4    | 19    | 5                              | 5    | 10    |
| 24. | 5                   | 4    | 4    | 4    | 17    | 4                              | 4    | 8     |
| 25. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 26. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 27. | 4                   | 5    | 4    | 5    | 18    | 5                              | 4    | 9     |
| 28. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 4                              | 5    | 9     |
| 29. | 4                   | 5    | 5    | 5    | 19    | 5                              | 5    | 10    |
| 30. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 31. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 32. | 4                   | 4    | 4    | 4    | 16    | 4                              | 4    | 8     |
| 33. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |
| 34. | 4                   | 4    | 4    | 5    | 17    | 5                              | 5    | 10    |
| 35. | 5                   | 5    | 5    | 5    | 20    | 5                              | 5    | 10    |

| NO. | KINERJA KARYAWAN (Y) |    | TOTAL | MOTIVASI KERJA (Z) |    |    |    |    |    | TOTAL |
|-----|----------------------|----|-------|--------------------|----|----|----|----|----|-------|
|     | Y1                   | Y2 |       | Z1                 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 |       |
| 1.  | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 2.  | 5                    | 5  | 10    | 4                  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 24    |
| 3.  | 5                    | 4  | 9     | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4.  | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 5.  | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 23    |
| 6.  | 5                    | 4  | 9     | 5                  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 7.  | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 8.  | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 9.  | 4                    | 4  | 8     | 2                  | 1  | 2  | 2  | 4  | 5  | 16    |
| 10. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 25    |
| 11. | 5                    | 4  | 9     | 5                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 12. | 5                    | 5  | 10    | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 13. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 14. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 15. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 16. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 17. | 5                    | 5  | 10    | 3                  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 24    |
| 18. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 19. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 20. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 21. | 5                    | 5  | 10    | 4                  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 24    |
| 22. | 5                    | 4  | 9     | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 23. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 24. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 25. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 26. | 5                    | 5  | 10    | 4                  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 24    |
| 27. | 5                    | 4  | 9     | 5                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 28. | 4                    | 5  | 9     | 4                  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 25    |
| 29. | 5                    | 5  | 10    | 4                  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 26    |
| 30. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 31. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 32. | 4                    | 4  | 8     | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 33. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 34. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 35. | 5                    | 5  | 10    | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |

## HASIL PERHITUNGAN SPSS

### 1. UJI VALIDITAS

#### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

##### Correlations

|                          | X1.1   | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | TOTAL_X<br>1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1      | .763** | .773** | .316   | .464** | .338*  | .453** | .478** | .739**       |
| X1.1 Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .065   | .005   | .047   | .006   | .004   | .000         |
| X1.1 N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35           |
| X1.2 Pearson Correlation | .763** | 1      | .655** | .377*  | .427*  | .302   | .573** | .444** | .731**       |
| X1.2 Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .025   | .010   | .078   | .000   | .008   | .000         |
| X1.2 N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35           |
| X1.3 Pearson Correlation | .773** | .655** | 1      | .557** | .379*  | .398*  | .525** | .499** | .783**       |
| X1.3 Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .001   | .025   | .018   | .001   | .002   | .000         |
| X1.3 N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35           |
| X1.4 Pearson Correlation | .316   | .377*  | .557** | 1      | .544** | .596** | .790** | .806** | .807**       |
| X1.4 Sig. (2-tailed)     | .065   | .025   | .001   |        | .001   | .000   | .000   | .000   | .000         |
| X1.4 N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35           |
| X1.5 Pearson Correlation | .464** | .427*  | .379*  | .544** | 1      | .674** | .530** | .625** | .727**       |
| X1.5 Sig. (2-tailed)     | .005   | .010   | .025   | .001   |        | .000   | .001   | .000   | .000         |
| X1.5 N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35           |
| X1.6 Pearson Correlation | .338*  | .302   | .398*  | .596** | .674** | 1      | .528** | .622** | .712**       |
| X1.6 Sig. (2-tailed)     | .047   | .078   | .018   | .000   | .000   |        | .001   | .000   | .000         |

|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.7     | Pearson Correlation | .453** | .573** | .525** | .790** | .530** | .528** | 1      | .836** | .850** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .006   | .000   | .001   | .000   | .001   | .001   |        | .000   | .000   |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.8     | Pearson Correlation | .478** | .444** | .499** | .806** | .625** | .622** | .836** | 1      | .858** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .004   | .008   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | .739** | .731** | .783** | .807** | .727** | .712** | .850** | .858** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

### Correlations

|      |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | TOTAL_X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1      | .626** | .633** | .441** | .777**   |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .008   | .000     |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35       |
| X2.2 | Pearson Correlation | .626** | 1      | .881** | .808** | .949**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000     |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35       |
| X2.3 | Pearson Correlation | .633** | .881** | 1      | .691** | .919**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000     |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35       |

|          |                     |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.4     | Pearson Correlation | .441** | .808** | .691** | 1      | .841** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .008   | .000   | .000   |        | .000   |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .777** | .949** | .919** | .841** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X3)

#### Correlations

|          |                     | X3.1   | X3.2   | TOTAL_X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|----------|
| X3.1     | Pearson Correlation | 1      | .561** | .875**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 35     | 35     | 35       |
| X3.2     | Pearson Correlation | .561** | 1      | .892**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 35     | 35     | 35       |
| TOTAL_X3 | Pearson Correlation | .875** | .892** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 35     | 35     | 35       |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Correlations

|      |                     | Y1.1 | Y1.2   | TOTAL_Y |
|------|---------------------|------|--------|---------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1    | .630** | .892**  |
|      | Sig. (2-tailed)     |      | .000   | .000    |

|         |                     |        |        |        |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|
|         | N                   | 35     | 35     | 35     |
| Y1.2    | Pearson Correlation | .630** | 1      | .913** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | .892** | .913** | 1      |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

#### Correlations

|      |                     | Z1.1   | Z1.2   | Z1.3   | Z1.4   | Z1.5   | Z1.6   | TOTAL_Z |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Z1.1 | Pearson Correlation | 1      | .829** | .700** | .616** | .475** | .319   | .893**  |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .004   | .062   | .000    |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Z1.2 | Pearson Correlation | .829** | 1      | .824** | .611** | .314   | .207   | .879**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .066   | .232   | .000    |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Z1.3 | Pearson Correlation | .700** | .824** | 1      | .740** | .290   | .254   | .868**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .091   | .141   | .000    |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Z1.4 | Pearson Correlation | .616** | .611** | .740** | 1      | .210   | .248   | .774**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .226   | .150   | .000    |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |
| Z1.5 | Pearson Correlation | .475** | .314   | .290   | .210   | 1      | .478** | .581**  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .004   | .066   | .091   | .226   |        | .004   | .000    |
|      | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35      |

|         |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Z1.6    | Pearson Correlation | .319   | .207   | .254   | .248   | .478** | 1      | .483** |
|         | Sig. (2-tailed)     | .062   | .232   | .141   | .150   | .004   |        | .003   |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| TOTAL_Z | Pearson Correlation | .893** | .879** | .868** | .774** | .581** | .483** | 1      |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .003   |        |
|         | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. UJI RELIABILITAS

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .904             | 8          |

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .894             | 4          |

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X3)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .718             | 2          |

## HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .771             | 2          |

## HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .851             | 6          |

### 3. UJI ASUMSI KLASIK

#### HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                         |
|----------------------------------|-------------------------|
|                                  | Unstandardized Residual |
| N                                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> |                         |
| Mean                             | .0000000                |
| Std. Deviation                   | 2.02696637              |
| Most Extreme Differences         |                         |
| Absolute                         | .127                    |
| Positive                         | .093                    |
| Negative                         | -.127                   |
| Test Statistic                   | .127                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | .166 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | -.089                       | .357       |                           | -.250  | .804 |                         |       |
| LINGKUNGAN KERJA          | .003                        | .013       | .013                      | .233   | .817 | .359                    | 2.783 |
| DISIPLIN KERJA            | .024                        | .029       | .048                      | .827   | .415 | .351                    | 2.853 |
| LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .923                        | .050       | .918                      | 18.485 | .000 | .484                    | 2.064 |
| MOTIVASI KERJA            | .010                        | .014       | .038                      | .713   | .481 | .425                    | 2.353 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | .016                        | .297       |                           | .053   | .958 |
| LINGKUNGAN KERJA          | -.002                       | .011       | -.058                     | -.205  | .839 |
| DISIPLIN KERJA            | .020                        | .024       | .235                      | .815   | .422 |
| LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | -.065                       | .042       | -.382                     | -1.557 | .130 |
| MOTIVASI KERJA            | .014                        | .012       | .310                      | 1.183  | .246 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

#### 4. ANALISIS JALUR

##### HASIL UJI REGRESI MODEL 1

###### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .758 <sup>a</sup> | .575     | .534              | 2.12278                    |

a. Predictors: (Constant), LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

###### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                | .062                        | 4.463      |                           | .014  | .989 |
|       | LINGKUNGAN KERJA          | .450                        | .144       | .531                      | 3.119 | .004 |
|       | DISIPLIN KERJA            | .481                        | .355       | .260                      | 1.356 | .185 |
|       | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .098                        | .624       | .026                      | .157  | .876 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

##### HASIL UJI REGRESI MODEL 2

###### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .982 <sup>a</sup> | .964     | .959              | .16989                     |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                | -.089                       | .357       |                           | -.250  | .804 |
|       | LINGKUNGAN KERJA          | .003                        | .013       | .013                      | .233   | .817 |
|       | DISIPLIN KERJA            | .024                        | .029       | .048                      | .827   | .415 |
|       | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .923                        | .050       | .918                      | 18.485 | .000 |
|       | MOTIVASI KERJA            | .010                        | .014       | .038                      | .713   | .481 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**5. UJI T**

**HASIL UJI T VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 4.075                       | 1.155      |                           | 3.528 | .001 |
|       | LINGKUNGAN KERJA | .144                        | .031       | .626                      | 4.608 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### HASIL UJI T VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 2.580                       | 1.114      |                           | 2.316 | .027 |
|       | DISIPLIN KERJA | .365                        | .060       | .729                      | 6.122 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### HASIL UJI T VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X3)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                | .163                        | .328       |                           | .495   | .624 |
|       | LATAR BELAKANG PENDIDIKAN | .986                        | .035       | .980                      | 28.148 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### HASIL UJI T VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 5.313                       | 1.040      |                           | 5.109 | .000 |
|       | MOTIVASI KERJA | .153                        | .039       | .564                      | 3.928 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ayubi Yahya Bimantara  
NIM : 214105010018  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.  
PEGADAIAN SYARIAH CABANG A YANI JEMBER

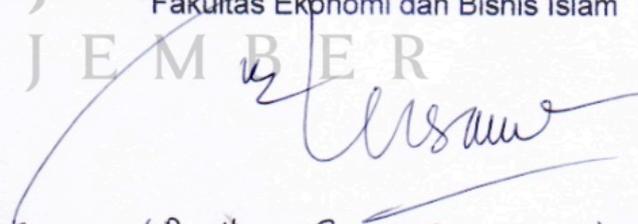
Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 26 Mei 2025

Operator Turnitin  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
(Dr. Hersa Farida Qoviani, S.Kom., M.E.I.)





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN**

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ayubi Yahya Bimantara

NIM : 214105010018

Semester : 8 (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 20 Mei 2025

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

**Ana Pratiwi**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## SITASI

Anggitaningsih, R. (2022). The Impact Of Career Systems, Motivation And Work Discipline On The Lecturer Performance Through Job-Insecurity. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 281-296.

Sholihah, A., Rifa'i, K., & Qoriani, H. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember. *Jurnal Istiqro*, 9(1), 44-57.

Faizal, A., Rahayu, N. W. I., & Suroso, I. (2021). Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember. *IJIEF: Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 4(1), 10-21.

Zahriyah, A., Suprianik, M. S., Si, M., Parmono, A., & Mustofa, M. S. (2021). *EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jawa Timur: Mandalapress.

Masrohatin, Siti. "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value." Bandung: Media Sains Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### SURAT KETERANGAN

Kami selaku pembimbing skripsi dengan ini menerangkan bahwa:

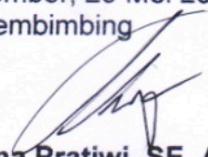
Nama : Ayubi Yahya Bimantara  
NIM : 214105010018  
Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melengkapi lampiran naskah skripsi sesuai ketentuan buku pedoman akademik dan berhak diverifikasi untuk mendaftar ujian skripsi, antara lain :

| No | Lampiran   | Ada | Tidak |
|----|--|-----|-------|
| 1  | Lembar persetujuan Pembimbing  | ✓   |       |
| 2  | Matrik Penelitian  | ✓   |       |
| 3  | Surat Pernyataan Keaslian Bermaterai dan ditandatangani  | ✓   |       |
| 4  | Pedoman Wawancara/ Angket Penelitian   | ✓   |       |
| 5  | Surat Izin Penelitian  | ✓   |       |
| 6  | Surat Keterangan Selesai Penelitian  | ✓   |       |
| 7  | Jurnal Kegiatan Penelitian   | ✓   |       |
| 8  | Dokumentasi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif Data Primer)                                | ✓   |       |
| 9  | Lampiran Data Sekunder (Hasil penghitungan SPSS dll atau penelitian kuantitatif data sekunder) | ✓   |       |
| 10 | Surat keterangan screening turnitin 25% (Bagian Akademik)                                      | ✓   |       |
| 11 | Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi   | ✓   |       |
| 12 | Mensitasi 5 artikel jurnal dosen FEBI (sesuai dengan topik penelitian)                         | ✓   |       |
| 13 | Biodata  | ✓   |       |

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Mei 2025  
Pembimbing

  
**Ana Pratiwi, SE. Ak. MSA.**  
**NIP.198809232019032003**

## BIODATA PENULIS



### A. IDENTITAS PENULIS

Nama: Ayubi Yahya Bimantara

NIM: 214105010018

TTL: Jember, 18 Agustus 2002

Alamat: Jalan Lumba – Lumba No. 307, Kel. Sempusari, Kec. Kaliwates,  
Kab. Jember

No. HP: 085236356945

Email: [ayubiyahya1882@gmail.com](mailto:ayubiyahya1882@gmail.com)

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Perbankan Syariah

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD: SDN Mangli 01

SMP: MTsN 01 Jember

SMA: SMAN Arjasa Jember

UNIVERSITAS: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember