

Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember

Ayubi Yahya Bimantara¹, Ana Pratiwi²

¹Perbankan Syariah, UIN Khas Jember

²Perbankan Syariah, UIN Khas Jember

ayubiyahya1882@gmail.com, anapратиwi@uinkhas.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember yang masih menghadapi kendala pelayanan, khususnya dalam penggunaan aplikasi digital dan pemahaman produk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Rumusan masalah mencakup pengaruh langsung ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, serta peran mediasi motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh dan analisis jalur melalui SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja hanya mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja, tidak untuk disiplin dan pendidikan.

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

PENDAHULUAN

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. 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. 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.

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. 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 optimal. 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. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. 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. 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 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.

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 Rambi" 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 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. 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, kedisiplinan karyawan, latar belakang pendidikan yang relevan, serta motivasi kerja yang dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal sehingga mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

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”.

METODE 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. 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.

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. Populasi dalam 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. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut hasil penelitian 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 hasil dan pembahasan:

- Pada variabel X1, 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 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 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 terdapat pengaruh antara X3 terhadap Y.
- 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.
- 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.

- f. 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 (P_6) sebesar 0,918 dan nilai pengaruh tidak langsung ($P_3 \times P_7$) 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.

Pembahasan

- a. 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 β sebesar $0,279$. 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.
- b. 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, 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. 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.
- c. 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 $0,000 < 0,05$. H3 diterima, artinya semakin tinggi dan 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. 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.
- d. 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 $Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$. 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 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.

- e. 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. 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.
- f. 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 $0,001 <$ 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 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.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 diterima. Selain itu, motivasi kerja (Z) terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H4 diterima. Namun, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja maupun latar belakang pendidikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H5 dan H6 ditolak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember atas dukungan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pegadaian Syariah yang telah menjadi objek dalam penelitian ini, dan kepada Ana Pratiwi, SE. Ak. MSA. yang telah membimbing penulis sampai selesai.

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.
- 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.
- 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.
- Fiqriana, Anisa. (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Unit Rambli*. Undergraduate thesis, UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- 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.

- Muzerika, D. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- 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.
- 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.
- 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.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.