

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Helga Yosephine¹, Triyuni Soemartono², H. Jubery Marwan³

^{1,2,3}, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi : helgayosephine@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work experience (X1) and education level (X2) on employee work performance (Y) with work motivation (Z) as an intervening variable. The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the work experience variable (X1) influences work motivation (Z). (2) It is suspected that the education level variable (X2) influences work motivation (Z). (3) It is suspected that the work experience variable (X1) influences employee work performance (Y). (4) It is suspected that the education level variable (X2) influences employee work performance (Y). (5) It is suspected that the work motivation variable (Z) influences employee work performance (Y), (6) It is suspected that the work experience variable (X1) influences employee work performance (Y) through work motivation (Z) and (7) It is suspected that the education level variable (X2) influences employee work performance (Y) through work motivation (Z). This study employed a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used was Proportional Stratified Random Sampling, with 81 respondents. A questionnaire was used as the data collection instrument. Data analysis techniques included descriptive analysis, requirements analysis testing, BLUE assumption testing, hypothesis testing, path analysis, and the Sobel test. The results of the study obtained that: First, the influence of the work experience variable on the work motivation variable has a significant influence, where the t-count value of 6.405 is greater than the t-table value of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the influence of the education level variable on the work motivation variable has a significant influence, where the t-count value of 13.109 is greater than the t-table value of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, The influence of work experience variables on employee work performance variables has a significant influence, where the t-value is 6.894 which is greater than the t-table value of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, The influence of education level variables on employee work performance variables has a significant influence, where the t-value is 7.471 which is greater than the t-table value of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fifth, The influence of work motivation variables on employee work performance variables has a significant influence, where the t-value is 8.753 which is greater than the t-table value of 1.980 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Sixth, work experience has a significant influence on employee work performance through work motivation. Seventh, the education level variable can through a mediating variable, namely work motivation, influence employee work performance.

Keywords: *Work experience, education level, work motivation and employee work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pengalaman kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). (2) Diduga variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). (3) Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). (4) Diduga variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). (5) Diduga variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), (6) Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) dan (7) Diduga variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 81 orang. Instrumen pengumpulan data

menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE, uji hipotesis, analisis jalur dan sobel test. Hasil penelitian diperoleh bahwa : Pertama, Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,405 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. kedua, Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,109 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. ketiga, Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,894 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. keempat, Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,471 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. kelima, Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,753 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. keenam, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja. Ketujuh, variabel tingkat pendidikan dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Pengalaman kerja, Tingkat pendidikan, Motivasi kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, setiap organisasi pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh prestasi kerja pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan pendidikan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja pegawai juga berpengaruh terhadap prestasi. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Yang belum memiliki pengalaman akan berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai.

Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing pegawai. Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, atau sebagainya, Erna (2015). Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas maka secara tidak langsung seseorang tersebut akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut, Utami (2016).

Selain pengalaman kerja, prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Agar prestasi pegawai baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi.

Selain itu, motivasi juga diperlukan dalam mendorong prestasi kerja pegawai. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Afrianti, 2021). Pemberian motivasi kerja terhadap pegawai sangat penting dan harus dilakukan oleh suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat serta bisa memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang diamanatkan kepada mereka. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak tercukupi (Afrianti, 2021).

Kondisi yang kondusif dalam perusahaan bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing seperti berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri dan kenyamanan, didalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, usaha yang dilakukan organisasi tidak akan terlepas dari berbagai hal, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada pegawai dan juga motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai. Seorang pegawai akan lebih meningkatkan prestasi kerja jika kompensasi, perhatian, dan motivasi kerja terpenuhi, sehingga tujuan organisasi maupun kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Adapun prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan dapat digambarkan kurangnya koordinasi dan sinergi antar bidang dalam mensukseskan suatu kegiatan. Otomatis realisasi tidak mencapai target yang sudah direncanakan. Kuantitas kerja yang rendah dikarenakan pegawai belum dapat memenuhi target capaian organisasi. Konsistensi pekerjaan yang sering tumpang tindih pada pegawai. Pegawai belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja, pegawai belum berantusias untuk berprestasi tinggi dan pegawai belum menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Pengalaman kerja Dan Tingkat pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia."

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Z) pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap motivasi kerja (Z) pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?

7. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengalaman kerja

Manullang dalam Khaeruman, et al (2021:79), Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Ranupandojo dalam Iswanto (2015) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut T Hani Handoko (2015:35) yang mempengaruhi pengalaman kerja diantaranya :

- latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- Kompetensi analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2. Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja et al., (2015:56) mendefinisikan bahwa tingkat pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu.

Pengertian tingkat pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2015:50) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Ihsan (2016:22) jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Menurut Tirtahardja (2015:53), dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

- Jenjang Pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

3. Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Menurut Endra dkk (2021) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Menurut Wilson Bangun (2015:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Danim (2015:78) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Dimensi motivasi menggunakan teori dari Maslow dalam Donni Juni Priansa (2016:206-207) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Merupakan kebutuhan taraf terendah atau diklaim juga menjadi kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Kebutuhan akan proteksi berdasarkan ancaman, bahaya, pertentangan, serta lingkungan hidup, berarti tidak dalam fisik semata, namun mental, psikologikal, dan intelektual juga.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Kebutuhan akan rasa memiliki ialah kebutuhan diterimanya dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk menyayangi serta disayangi.
- d. Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*) Berkaitan kebutuhan untuk dihargai dan dihormati.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

4. Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019:165) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam (2017:199), mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Prestasi kerja menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang pegawai dikatakan tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut pegawai yang

produktif, demikian pula sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai pegawai yang tidak produktif.

Menurut Moh. As'ad, (2016:63) yang mengutip dari pendapat Maier, bahwa yang paling umum dianggap sebagai kriteria prestasi kerja adalah kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Saydam (2016:55), definisi atau pengertian prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Adapun dimensi prestasi kerja menurut Sutrisno (2019:152) sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan jumlah keseluruhan 436 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat Presisi yang ditetapkan/tingkat error 10%.

Uji Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan

istrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019:199) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk menggali data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan angket sebagai instrumen utama. Angket tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dari variabel-variabel yang terkait, dengan kisi-kisi angket.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang telah dipilih menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated*

Factor) dimana bila nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ε) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ε) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu: $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisanya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 , mampu secara simultan menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y yang masing-masing diamati melalui Uji – F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

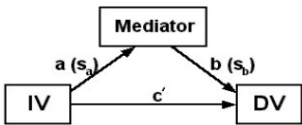
4. Analisis Jalur

model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa :

- a. Model 1 (satu)
Pengaruh variabel independen X_1 (pengalaman kerja) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan : $Y = f(X_1)$
- b. Model 2 (dua)
Pengaruh parsial antara variabel X_2 (tingkat pendidikan) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_2)$
- c. Model 3 (tiga)
Pengaruh parsial antara variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_3)$
- d. Model 4 (empat)
Pengaruh parsial antara variabel X_1 (pengalaman kerja) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) melalui variabel motivasi kerja (Z) dapat dirumuskan dengan :
 $Z = f(X_1)$
 $Y = f(Z)$
- e. Model 5 (lima)
Pengaruh parsial antara variabel X_2 (tingkat pendidikan) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) melalui variabel motivasi kerja (Z) dapat dirumuskan dengan :
 $Z = f(X_2)$
 $Y = f(Z)$
- f. Model 6 (enam)
Pengaruh secara serempak antara X_1 (pengalaman kerja), dan X_2 (tingkat pendidikan) terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_1, X_2)$

5. Uji Sobel Test

Untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y melalui Z , serta pengaruh X_2 terhadap Y melalui Z akan digunakan konsep Uji Sobel (Sobel Test).



Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M , sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M . Standard error koefisien a dan b ditulis dengan s_a dan s_b dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sab digambarkan sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sa = standar error koefisien a

Sb = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut: Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2011:86).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 1 yang menyatakan: “Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengalaman kerja terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 24,098 + 0,610X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi kerja sebesar 24,098, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,610 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan variabel motivasi kerja adalah 0,585. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 34,2% dari motivasi kerja ditentukan oleh pengalaman kerja, sedangkan 65,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,405 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 2 yang menyatakan: “Diduga variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 4,885 + 0,922X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi kerja sebesar 4,885, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,922 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel motivasi kerja adalah 0,828. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 atau 68,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,5% dari motivasi kerja ditentukan oleh tingkat pendidikan, sedangkan 31,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,109 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 3 yang menyatakan: “Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 21,122 + 0,643X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Prestasi kerja pegawai sebesar 21,122, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan Prestasi

kerja pegawai sebesar 0,643 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan variabel Prestasi kerja pegawai adalah 0,613. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,376 atau 37,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 37,6% dari Prestasi kerja pegawai ditentukan oleh pengalaman kerja, sedangkan 62,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan Prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,894 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 4 yang menyatakan: “Diduga variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 16,224 + 0,721X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Prestasi kerja pegawai sebesar 16,224, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,721 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel Prestasi kerja pegawai adalah 0,643. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 41,4% dari Prestasi kerja pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan, sedangkan 58,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan dengan Prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,471 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis 5 yang menyatakan: “Diduga variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 17,068 + 0,705Z$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Prestasi kerja pegawai sebesar 17,068, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,705 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel Prestasi kerja pegawai adalah 0,702. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,492 atau 49,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,2% dari Prestasi kerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, sedangkan 50,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan Prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,753 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai melalui Motivasi kerja

Berdasarkan uji hipotesis 6 yang menyatakan: “Diduga variabel pengalaman kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 0,323X_1 + 0,524Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel pengalaman kerja, akan diikuti peningkatan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,323 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja, akan diikuti peningkatan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,524 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai

melalui motivasi kerja adalah: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_1Z}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_1Z} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,585 \times 0,522) = 0,305$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,305. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{X_1Y} adalah sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,305 > 0,301)$. Variabel pengalaman kerja dapat menjadi variabel *intervening* yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dari uji sobel test menunjukkan bahwa t -hitung sebesar $4,20 >$ dari t -tabel (1,98). Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis Ha6 diterima, data mendukung model.

7. Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai melalui Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 0,223X_2 + 0,540Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel tingkat pendidikan, akan diikuti peningkatan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,223 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja, akan diikuti peningkatan Prestasi kerja pegawai sebesar 0,540 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja adalah: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_2Z}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_2Z} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,828 \times 0,537) = 0,444$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,444. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{X_2Y} adalah sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,444 > 0,199)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi Prestasi kerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung tingkat pendidikan terhadap Prestasi kerja pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dari uji sobel test menunjukkan bahwa t -hitung sebesar $3,63 >$ dari t -tabel (1,98). Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis Ha7 diterima, data mendukung model.

KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel motivasi kerja pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 dan nilai koefisien determinasi sebesar 34,2%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 24,098 + 0,610X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,405 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel motivasi kerja pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 4,885 + 0,922X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,109 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 dan nilai koefisien determinasi sebesar 37,6%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 21,122 + 0,643X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,894 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,643 dan nilai koefisien determinasi sebesar 41,4%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 16,224 + 0,721X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,471 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,2%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 17,068 + 0,705Z$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,753 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
6. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,305. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_1 Y$ adalah sebesar 0,301. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,305 > 0,301$) dan hasil uji sobel menunjukkan nilai t -hitung sebesar $4,20 >$ dari t -tabel (1,98). Dengan demikian pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja.
7. Kemudian hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,444. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_2 Y$ adalah sebesar 0,199. Hal ini berarti variabel tingkat pendidikan dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,444 > 0,199$) dan uji sobel test menunjukkan bahwa t -hitung sebesar $3,63 >$ dari t -tabel (1,98). Maka sesuai dengan hasil perhitungan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis Ha7 diterima, data mendukung model.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Ahmad Saifudin, M. P. (2018). *Kematangan Karier Teori dan Strategi. Memilih Jurusan dan Merencanakan Karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azra, Azyumardi. (2019). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru* (Edisi Revisi). Ciputat: Logos Wacana Ilmu.
- Azwar, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. (2015). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Endra Tri Finta Syandi Syah. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Cetakan ke VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2016). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan keempat belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Viola Ayu Rahmi. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah.
- Ihsan, F. (2016). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Iswanto, Yun dan Yusuf, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Ketut Edy Wirawan, I. Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Khaerul Umam. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV AA Rizky.
- Makmur, Syarif. (2018). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh. As'ad. (2016). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ndraha, Talizidhu. (2017). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi* (Terjemahan Magdalena Jamin). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja, Umar. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Widiansyah, A. (2017). Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Jurnal Cakrawala*, 17(2).
- Yamin dan Kurniawan. (2017). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.