



## Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok

Miza Maiyanti<sup>1</sup>, Afni Yeni<sup>2</sup>, Arfimasri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

[mizamaiyanti57@gmail.com](mailto:mizamaiyanti57@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok, tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 82 orang. Dengan menggunakan purposive sampling, maka didapatkan sampel 41 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.  $Y = 11,627 a + 0,029 X_1 + 0,354 X_2 + 0,339 X_3$ . Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel  $X_1$  Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai variabel  $0,265 > 1,687$  dan tingkat nilai signifikan  $0,042 < 0,05$ . variabel  $X_2$  Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai variabel  $1,896 > 1,687$  dan tingkat nilai signifikan  $0,0026 < 0,05$ . variabel  $X_3$  Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai variabel  $2,109 > 1,687$  dan tingkat nilai signifikan  $0,031 < 0,05$ . Dari uji f yang dilakukan didapat bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai  $F_{hitung}$  adalah  $22,391 > F_{tabel} 2,859$  dan dengan ini signifikannya yaitu  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Kerja Pegawai

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Solok City Education Office, the purpose of this research was to determine the effect of work experience, competence and emotional intelligence on employee performance at the Solok City Education Office. In this study, the population was employees at the Solok City Education Office, totaling 82 people. By using purposive sampling, a sample of 41 people was obtained. The data collection technique used is by using a questionnaire or questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of the variables Work Experience, Competence and Emotional Intelligence affect Employee Performance.  $Y = 11.627 a + 0.029 X_1 + 0.354 X_2 + 0.339 X_3$ . From the t test conducted, it was found that the variable  $X_1$  Work Experience had a significant effect on Employee Performance with a variable value of  $0.265 > 1.687$  and a significant value level of  $0.042 < 0.05$ . Variable  $X_2$  Competence has a significant effect on employee performance with a variable value of 1.896*

*> 1.687 and a significant value level of  $0.026 < 0.05$ . variable X3 Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Performance with a variable value of  $2.109 > 1.687$  and a significant value level of  $0.031 < 0.05$ . From the *f* test conducted, it was found that Work Experience, Competence and Emotional Intelligence have a simultaneous effect on Employee Work Performance *F* count is  $22.391 > F$  table  $2.859$  and with this the significance is  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Experience, Competence, Emotional Intelligence and Employee Performance*

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lain dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset instansi pemerintah yang sangat diperlukan. Suatu instansi pemerintah bukan hanya mengharapkan pegawai yang gairah kerja, disiplin dan terampil tetapi yang terpenting mereka mempunyai pengalaman kerja, kompetensi, kecerdasan emosional dan bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Prestasi kerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal, (Indrawan, 2017).

Pengalaman kerja juga merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, (Sunarjo, 2014). Kompetensi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia. kecerdasan emosional, individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka sendiri dengan baik, dan memperhatikan kondisi emosinya, serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan instansi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari pada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas instansi pemerintah, (Arfimasri, 2023).

untuk mencapai tujuan instansi pemerintah seperti dinas pendidikan maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa

tanggung jawab setiap pegawai. Oleh karena itu instansi pemerintah harus melakukan manajemen bagaimana mengembangkan prestasi kerja pegawai yang dapat di gambarkan melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecakapan mental dan sikap kerja setiap pegawai. Sumber daya manusia yang unggul memiliki prestasi kerja yang baik dapat mempengaruhi latar belakang pengalaman kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional setiap pegawai, pegawai yang memiliki pengalaman kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik dianggap memiliki produktivitas tinggi di bidang pengetahuan. Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja pegawai yang baik, bila hasil pekerjaannya sesuai dengan standar baik di bidang kualitas maupun kuantitas. Penampilan hasil kerja tersebut yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai yaitu dengan adanya pengalaman kerja, kompetensi serta kecerdasan emosional yang dimiliki untuk kualitas kerja memiliki peran untuk meraih prestasi kerja.

Berdasarkan fonomena yang terdapat pada latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok”.

## **2. Tinjauan Teori**

### **2.1 Pengalaman Kerja**

Prestasi kerja merupakan salah satu tolok ukur untuk menentukan sukses tidaknya suatu instansi pemerintah. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Pengertian prestasi kerja yang didasarkan atas banyaknya unit yang dihasilkan pada jangka waktu tertentu. Banyaknya unit yang dihasilkan disertai kualitas kerja atau ketelitian kerja. Dalam kamus umum Bahasa Indo nesia, prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai atau dilakukan (dikerjakan), dan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan, (PEBI JULIANTO, 2018).

### **2.2 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja pegawai dalam bekerja baik di instansi pemerintah yang sebelumnya maupun instansi pemerintah yang sekarang. Instansi pemerintah

harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang bagaimana kinerja pegawai di instansi pemerintah tersebut. Bagian kepegawaian dalam instansi pemerintah akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman karena di pandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya. Mendapat pengalaman selama masa studi memungkinkan siswa dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tempat kerja. Pengalaman kerja bukanlah satu-satunya yang di nilai dalam menentukan pengembangan karier pegawai, masih ada prestasi kerja beserta pelatihan, (Adnyani, 2019).

### **2.3 Kompetensi**

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah instansi pemerintah dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap instansi pemerintahnya, (Nirwana, 2023b)

### **2.4 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain dalam situasi yang nyata. Emosional dengan kata dasar emosi diambil dari bahasa latin *emovere*, yang diterjemahkan sebagai bergerak, menyenangkan, mengendalikan. Sedangkan emosional sendiri dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan aspek apapun dari emosi, mencirikan keadaan, proses, dan ekspresi yang mengandung kualitas emosi, (Prawitasari, 2012).

### **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat didefenisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka, hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.
- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.
- H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan Antara Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian kuantitatif biasanya pada data-data yang berupa angka kemudian diolah dengan metode, (Martono, 2012). Pada dasarnya penelitian ini menjelaskan berapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Lokasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang beralamat di Jalan Tembok Raya, Nan Balimo, Kec. Tanjung Harapan, Kota Solok. Objek yang diteliti pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Dan Populasi sebanyak 82 pegawai dengan pengambilan sampel dengan metode Purposive Sampling yaitu kriteria di sini ditujukan kepada PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berjumlah 41 orang Pegawai.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bedasarkan data yang telah diolah setelah melihat hasil penyebaran kuesioner kepada 41 responden, Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 22 for windows.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,627	4,451		2,612	,013
Pengalaman Kerja	,029	,110	,031	,265	,042
Kompetensi	,354	,187	,391	1,896	,026
Kecerdasan Emosional	,339	,161	,421	2,109	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,627 a + 0,029 X_1 + 0,354 X_2 + 0,339 X_3 + e$$

Bedasarkan modal persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di analisis sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,627 artinya jika Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) sama dengan 0 maka Prestasi kerja pegawai (Y) sudah ada sebesar 11,627 satuan.
- Nilai koefisien regresi pertama ( $b_1$ ) Pengalaman Kerja sebesar 0,029 adalah positif. Hal ini menunjukkan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) bernilai tetap atau nol, maka Prestasi Kerja Pegawai meningkat sebesar 0,029 satuan.
- Nilai koefisien regresi kedua ( $b_2$ ) Kompetensi sebesar 0,354 adalah positif. Ha ini menunjukkan Kompetensi ( $X_2$ ) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) bernilai tetap atau nol, maka Prestasi Kerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,354 satuan.
- Nilai koefisien regresi ketiga ( $b_3$ ) Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) sebesar 0,339 adalah positif. Hal ini menunjukkan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) bernilai tetap arau nol, maka Prestasi Kerja Pegawai mengalami peningkatan 0,339 satuan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,645	,616	2,14754

- Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Kompetensi
- Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Dari tabel 2 diatas merupakan hasil pengolahan data untuk melihat hasil uji koofisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini. Diketahui bahwa sebesar nilai *adjusted R Square* diperoleh 0,616 atau 61,6%. Artinya sekitar 61,6% Prestasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional dan sisanya sebesar 38,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,627	4,451		2,612	,013
Pengalaman Kerja	,029	,110	,031	,265	,042
Kompetensi	,354	,187	,391	1,896	,026
Kecerdasan Emosional	,339	,161	,421	2,109	,031

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Bedasarkan tabel 3 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan  $sig < \alpha 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  adalah 1.687. untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,265 dengan signifikasi sebesar 0,042. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $0,265 > 1,687$  dan nilai tingkat signifikasi  $0,042 < 0,05$  maka  $H_1$  dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

b. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , Hipotesis diterima apabila jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$

adalah 1,687. Untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 1,869 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai  $t_{hitung}$  besar dari 1,896 > 1,687 dan nilai tingkat signifikansi 0,026 < 0,05 maka  $H_2$  dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan sig a 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  pada a 0,05 adalah 1,687. Untuk variabel Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,109 > 1,687 dan nilai tingkat signifikansi 0,031 < 0,05 maka  $H_3$  dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

**Uji f ( Uji Simultan)**

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji f (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309,797	3	103,266	22,391	,000 <sup>b</sup>
Residual	170,642	37	4,612		
Total	480,439	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Kompetensi

Sumber : data diolah SPSS versi 22

Dari tabel 4. diatas pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} > f_{tabel}$ . Hipotesis diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikansi < a 0,05 dari hasil tabel 2,859, maka dapat dilihat bahwa  $f_{hitung}$  22,391 > dari  $f_{tabel}$  2, 859 dengan nilai signifikasinya yaitu 0,000 < 0,05. Jadi hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian  $H_4$  dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Diketahui, untuk  $t_{hitung}$  0,265 >  $t_{tabel}$  1,687 dan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, (Hutama, 2016).

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Diketahui, untuk  $t_{hitung}$  1,869 >  $t_{tabel}$  1,687 dan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, (Buulolo, 2021).

### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Diketahui, untuk  $t_{hitung}$  2,109 >  $t_{tabel}$  1,687 dan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$ . Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, (Adyana, 2019).

### **4. Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )**

Hasil uji F sebesar 22,391 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan  $H_4$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  nilai  $f_{hitung}$  sebesar 22,391 >  $f_{tabel}$  2, 859 dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi maupun dengan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai akan terjadi peningkatan dengan baik bila Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional dilakukan secara baik.

### **Kesimpulan**

1. Analisis Regresi Linear Berganda dapat persamaan  $Y = 11,627 a + 0,029 X_1 + 0,354 X_2 + 0,339 X_3 + e$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan tanda positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. Koefisien Determinasi  $R^2$  ditentukan dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,616 atau 61,6% hal ini berarti menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok sebesar 61,6% dan sisanya sebesar 38,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.
3. Uji Hipotesis
  - a. Uji t 1  
Pengalaman kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 0,265 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,042 < 0,05$ .
  - b. Uji t 2  
Kompetensi secara Persial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 1,896 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai tingkat signifikan  $0,026 < 0,05$ .
  - c. Uji t 3  
Kecerdasan Emosional secara Persial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,109 > t_{tabel} 1,687$  dan nilai tingkat signifikansi  $0,031 < 0,05$ .
  - d. Uji f  
Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional secara simultan bersama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan  $f_{hitung} 22,391 > f_{tabel} 2, 859$  dengan nilai signifikasinya yaitu  $0,000 < 0,05$ .

## Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai agar dapat meningkatkan Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional dalam pekerjaannya.

2. Bagi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Sesuai dengan Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional yang dimiliki.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R. (2019). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN*. 8(7), 4073–4101.
- Adyana. (2019). *Pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah*. 2(3), 1–10.
- Ansori, S. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PERKEBUNAN PDP KALIMRAWAN JEMBER AFDELING BATU LAWANG)*. 1–9.
- Arfimasri. (2023). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PT . LEPEN*. 2(1), 96–109.
- Badriyah, M. (2020). *manajemen sumber daya manusia* (p. 1).
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1),
- Ceswirdani. (2017). *Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurangi*. 8.
- Fitriastuti, T. (2013). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 4(2), 103–114.
- Fitriyani, L. (2015). Peran pola asuh orang tua dalam mengembangkan kecerdasan emosi anak. *Lentera*, 18(1), 93–110.
- Hutama. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 40(1), 13–22.
- Indrawan, M. I. (2017). *PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN*. 10(2), 1851–1857.
- Jamin, H. (n.d.). *Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru*. 19–36.
- Julianto, P. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 1(1), 71–90.

- Karina, N. R. (2020). *PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA*. 20(September), 151–162.
- Kelejan, R. A. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi*, 6(4), 1918–1927.
- Leuhery, F. (2018). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TEHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI MALUKU*. 6(2).
- Martono, N. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Bisnis* (pp. 23–74).
- Nirwana, I. (2023a). *KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA ( Studi Kasus Perangkat Nagari Ix Koto Sungai Lasi )*. 3(1).
- Nirwana, I. (2023b). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru ( Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru )*. 1(1).
- Pangestuti. (2020). *Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja*. June. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Panggabean. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Devisi Administrasi Pada PT. MORISS*. 1(2), 104–113.
- PEBI JULIANTO, S.Sos., M. (2018). *Pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai pada mtsn model sungai penuh*. 1(1), 71–90.
- Pratama, A. Y. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*. 51–62.
- Prawitasari, J. E. (2017). *KECERDASAN EMOSI*. 1, 21–31.
- Putri, Y. S. (2016). Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 13, 88–97.
- Rofi, A. N. (2012). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG*. 3, 1–21.
- Satriyono, G. (2018). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KEDIRI*. 3(1), 31–46.
- Setiadiputra, R. P. Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal SAWALA*, 5(1), 16–22.
- Sriwidodo, U. (2016). *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*.
- Subagio, M. (2015). *Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources*. XIX(01), 101–120.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sunarjo, W. A. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PAGUYUBAN BATIK SI*

*JAMBE , KECAMATAN WONOKERTO , Wenti Ayu Sunarjo Universitas Pekalongan. 14, 25–29.*

Wibowo. (2011). *manajemen kinerja* (p. 173).

Winanti, M. B. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH JAWA BARAT)*. 7(2), 249–267.

Yeni, A. (2019). *Edukasi pemahaman kepemimpinan dan job deskriptor pada perangkat nagari koto laweh*. 1(8), 1531–1538.

Yeni, A. (2022). *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN*. 3471(8).