

# Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung

Hani Nur Hotimah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

haninurnov@gmail.com

**Abstract**—This research is based on the phenomenon that occurs that the Regional Revenue Management Agency of Bandung City still lacks competence and lack of work experience which can affect employee work performance. This study aims to determine the effect of competence and work experience on employee performance in all Group II BPPD employees in Bandung. This research is categorized as descriptive research and quantitative approach. The population in this study were Group II employees as many as 70 people. Sampling technique with saturated sampling technique. The results of this study concluded that: (1) The level of competence is included in the excellent category (2) The level of work experience is included in the good category (3) The level of employee performance is included in the good category (4) Employee competency has a positive and significant effect on employee performance (5) Work experience has a positive and significant effect on Employee Performance (6) Employee competency and Work experience has a positive and significant effect on employee performance (7) Employee competency and work experience simultaneously affect employee work performance. The conclusion of this study is that there is an influence of employee competence and work experience on employee work performance.

**Keywords**—*Employee Competency, Work Experience, Job Performance.*

**Abstrak**—Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung masih kurang menerapkan kompetensi dan kurangnya pengalaman kerja dimana yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Seluruh Karyawan Golongan II BPPD Kota Bandung . Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Golongan II sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Tingkat kompetensi termasuk dalam kategori sangat baik (2) Tingkat pengalaman kerja termasuk kategori baik (3) Tingkat prestasi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik (4) Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (5) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (6) Kompetensi karyawan dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan (7) Kompetensi karyawan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci**—*Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan penting dalam menerapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai, (Hasibuan dalam Rahmiati, 2018). Pada dasarnya kompetensi kerja dan pengalaman kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi kompetensi diperlukan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan pengalaman dalam bekerja juga diperlukan, agar pekerjaan dilakukan dengan mudah dan karyawan cepat dalam menanggapi pekerjaan tersebut.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang dipengaruhi oleh kecakapan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri (Mangkunegara, dalam Rahmiati : 2018). Maka dari itu, prestasi karyawan sangat menentukan hasil yang akan dicapai. Semakin baik pekerjaan yang dilakukan maka akan terlihat prestasi karyawan tersebut, terutama dilihat dari pengalaman kerja karyawan dengan memenuhi standar pengalaman yang baik, keterampilan dalam mengerjakan suatu beban atau tugas yang diberikan oleh pimpinan, juga bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tentunya harus dipertahankan ataupun ditingkatkan oleh karyawan tersebut.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan juga adanya pendukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, dalam Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto : 2015). Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat ditunjukkan pada keterampilan dan pengetahuan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat ditandai dengan adanya profesionalisme dalam suatu bidang pekerjaan tertentu dan diaplikasikan agar dapat menghasilkan manfaat yang telah disepakati sebelumnya.

Hariandja (dalam Trisofia Junita Mamangkey, dkk : 2015) pengalaman kerja yaitu sesuatu yang diperoleh melalui pekerjaan pada organisasi sebelumnya. Dengan demikian karyawan yang memiliki pengalaman kerja, pastinya sudah melakukan pekerjaan pada perusahaan atau organisasi sebelumnya, lalu mengemban tugas dan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin baik dalam mengemban jabatan, maka perusahaan akan mempercayai hasil yang akan dicapai. Pekerjaan karyawan yang dilakukan dengan baik dan hasilnya baik pula, perusahaan akan memberikan penghargaan pada karyawan tersebut.

Dengan demikian pada prestasi kerja terdapat di BPPD Kota Bandung penulis mengamati secara langsung bahwa prestasi kerja karyawan, dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan pada BPPD Kota Bandung belum terlihat sesuai dengan apa yang dikerjakan misalnya, karyawan banyak menunda-nunda pekerjaan hingga menumpuk. Karyawan menunggu pekerjaannya menumpuk dan mengerjakannya di waktu yang singkat, maka hal tersebut tentunya akan merugikan karyawan juga organisasi sehingga prestasi yang didapat oleh karyawan akan kurang maksimal.

Selain itu, pada karyawan BPPD yang berprestasi, tentunya dilihat dari kompetensi. Terlihat dari beberapa karyawan BPPD yang bekerja kurang memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dikerjakan tidak terstruktur, menyelesaikan tidak dengan tepat waktu, juga kurangnya penerapan pendidikan yang sudah ditempuh. Dengan demikian dari beberapa karyawan ada yang terlihat sudah beranjak dari tempat duduk padahal pekerjaannya belum selesai, ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kompetensi pada karyawan.

Adanya masalah pada pengalaman kerja melakukan wawancara kepada salah satu karyawan mengenai pengalaman kerja pada karyawan BPPD. Memang sangat penting bagi karyawan memiliki pengalaman, tetapi masih ada beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kurang maksimal. Sehingga jika ada persoalan yang dihadapi karyawan tersebut masih belum dapat menguasai dan dibutuhkan bimbingan lebih dari karyawan yang sudah lebih berpengalaman. Ini artinya pengalaman harus lebih ditekankan pada karyawan yang akan bekerja, supaya tidak ada kesalahan dalam penyelesaian masalah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya di uraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni : “Bagaimanakah pengaruh kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan ?” Dan selanjutnya ini menjabarkan beberapa tujuan yakni sbb :

1. Kompetensi karyawan yang dimiliki setiap karyawan yang berada di lingkungan kerja Badan

- Pengeolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan terlihat pada lingkungan kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
3. Kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
4. Seberapa besar kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
6. Seberapa besar kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

## II. LANDASAN TEORI

Siagian, (dalam Jennifer Octora Kapahang at all : 2014) menyatakan kompetensi yaitu tindakan seorang karyawan yang dapat dilihat melalui pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian kompetensi karyawan menurut yaitu sebagai penentu bahwa karyawan dapat mengembangkan pola pikirnya disaat bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang singkat. Selain itu, kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa pengetahuan mengenai pekerjaan pada perusahaan atau organisasi tersebut juga sikap yang ditunjukkan karyawan ditujukan supaya dapat bekerja sesuai harapan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Motif / Motive, sesuatu yang mendorong perilaku seorang terhadap pekerjaan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan atau Trait, merupakan reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri / Self concept, sikap pada seorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Pengetahuan / Knowledge, yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang karyawan pada bidang pekerjaan yang sedang dihadapinya.
5. Keterampilan / Skill, sesuatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Sucipto (dalam Eko Ferry Anggriawan 2014) pengalaman merupakan keahlian dimiliki karyawan yang diperoleh pada peristiwa, dilihat dari pengamatan langsung ataupun berpartisipasi dalam peristiwa tersebut. Pengalaman akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Maka dari itu, pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu sebagai modal utama dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya pengalaman kerja dapat menjadikan waktu pengerjaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan, maka karyawan akan terbiasa dengan tugas-tugas perusahaan atau organisasi.

Pengalaman juga menjadi hal utama dalam pekerjaan,

karena menjadikan pengerjaan tugas akan semakin meningkat dan bekerja menjadi lebih produktif, sehingga perusahaan atau organisasi dapat terkelola dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seorang karyawan melaksanakan pekerjaan maka akan memperoleh pengalaman bekerja yang banyak. Karena dalam pengalaman kerja karyawan akan terus belajar untuk memenuhi tugas yang diberikan pimpinan

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik dan terarah.

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

Menurut Musanef (dalam Akbar Rizky Adhani 2013) menjelaskan bahwa prestasi kerja yaitu hasil kerja yang telah tercapai karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, dapat diukur melalui usaha dan kecakapan karyawan tersebut. Maka dari itu, bertambahnya kompetensi dan pengalaman kerja pekerjaan yang dibebankan pada karyawan akan semakin banyak. Dengan adanya prestasi, karyawan karyawan memiliki patokan untuk meningkatkan pekerjaan tersebut.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1 KOEFESIEN DETERMINASI R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970 <sup>a</sup>	,940	,938	1,0474055	1,752

a. Predictors: (Constant), PengalamanKaryawan, KompetensiKaryawan  
 b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengalaman kerja, berdasarkan Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) pada Tabel diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,940 atau 94% artinya, Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan pengalaman kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengalaman kerja, berdasarkan Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) pada Tabel diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,940 atau 94% artinya.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan pengalaman kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung 94%. Sedangkan sisanya sebesar 100% – 94% = 6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

TABEL 2 UJI-T KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,502	2,265		8,170	,000
	KompetensiKaryawan	,717	,118	,594	6,089	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil SPSS 21

Pada tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 6,089 dan nilai ttabel adalah sebesar 1,996 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 6,089 > 1,996 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi “kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel kompetensi karyawan diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,717 dan ρ=0,000; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Kontribusi pengaruh kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 35,3%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung, karena kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik, pada setiap pekerjaan yang dilakukan dengan berjalan secara efektif dan juga efisiensi untuk pencapaian organisasi menjadi lebih baik. Selain itu kompetensi juga dapat membuat karyawan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan untuk meraih sesuatu yang sesuai dengan harapan. karyawan akan terdorong dan termotivasi bekerja karena dorongan yang positif dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin banyak peluang pada karyawan tersebut mendapatkan prestasi kerja yang sesuai harapan. Dengan demikian para karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan

Daerah Kota Bandung lebih banyak mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, maka prestasi kerja karyawan juga akan mengikuti selama kompetensi yang dimiliki karyawan juga berkembang sesuai harapan.

Kompetensi karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung sudah dalam kategori baik. Baik itu karyawan maupun pimpinan harus bersama-sama memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, menjadi karyawan yang intelektual, memiliki kreatifitas dan saling menghargai maka dapat dipastikan karyawan bekerja sesuai dengan struktur kerja yang baik, dan loyal pada organisasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat meningkat.

TABEL 3 UJI-T PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,616	1,651		6,429	,000
	PengalamanKaryawan	1,055	,080	,848	13,167	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil SPSS 21

Tabel di atas menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 13,167 dan nilai tabel adalah sebesar 1,996 yang berarti nilai thitung > tabel atau 13,167 > 1,996 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja dengan arah hubungan yang positif.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi “pengalaman kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel pengalaman kerja diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 1,055 dan ρ=0,000; hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 71,8%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung.

Pengalaman pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung sudah menunjukkan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai pengalaman yang karyawan dapatkan. Pengalaman kerja karyawan cenderung sudah baik, tetapi dalam pengalaman tersebut karyawan dapat menggali kemampuan pekerjaan. Karyawan di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung memiliki pengaruh positif terhadap prestasinya, dengan demikian bahwa antara pengalaman dan prestasi sudah searah untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>), dan Pengalaman Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

H<sub>0</sub>: β<sub>1</sub>= β<sub>2</sub>= 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub>≠β<sub>2</sub>≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Probability 0,05/5% Kriteria: Tolak H<sub>0</sub> jika nilai f hitung > f tabel, terima H<sub>0</sub> jika nilai f hitung < f tabel.

TABEL 4 HASIL UJI SIMULTAN F PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1154,821	2	577,410	526,326	,000 <sup>b</sup>
	Residual	73,503	67	1,097		
	Total	1228,323	69			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), PengalamanKaryawan, KompetensiKaryawan

Sumber : Hasil SPSS 21

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 526,326 dan nilai Ftabel pada alpha 5% adalah 3,1338 maka nilai Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian secara bersama-sama atau simultan variabel Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>), dan variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Rahmiati (2018) prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai karyawan, atas pekerjaan yang dibebankan dan dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan juga lingkungan kerja itu sendiri. Setelah beberapa teori diatas mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, terlihat bahwa keduanya akan mempengaruhi pada prestasi yang dihasilkan karyawan tersebut. Kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dan terstruktur akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan pimpinan akan mendapatkan hasil memuaskan. Jika setiap pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka yang akan terjadi pada perusahaan atau organisasi tersebut

peningkatan dalam prestasi karyawannya. Prestasi yang dimiliki karyawan sudah semestinya menjadi tolak ukur untuk selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas, setelah karyawan menerapkan disiplin pada dirinya sendiri maka prestasi itupun akan tercipta.

#### IV. KESIMPULAN

1. Pengembangan kompetensi terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan pekerjaan karyawan. Kompetensi yang baik juga berguna bagi organisasi dalam pencapaian tujuan, karena karyawan yang kompeten akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik yang dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaan secara produktif. Hal ini terlihat dari keseluruhan indikator yang mendapatkan respon positif, terlebih dalam dimensi keterampilan yang mendapatkan respon yang paling besar, ini menunjukkan bahwa karyawan BPPD memiliki kompetensi yang baik, yang dapat digunakan dalam prestasi kerja karyawan. Tetapi berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan bahwa kompetensi di BPPD memiliki hasil jawaban responden yang baik, tetapi kenyataannya kompetensi karyawan masih kurang baik. Dimana, karyawan belum dapat menjalankan pekerjaan berdasarkan indikator-indikator diatas. Maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya hasil kerja karyawan.
2. Pengalaman pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung sudah menunjukkan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai pengalaman yang karyawan dapatkan. Pengalaman kerja karyawan cenderung sudah baik, tetapi dalam pengalaman tersebut karyawan dapat menggali kemampuan pekerjaan. Karyawan di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerjanya, dengan demikian bahwa antara pengalaman dan prestasi sudah searah untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
3. Prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ditunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dalam pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan, atas pekerjaan yang dibebankan dan dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan juga lingkungan kerja itu sendiri. Mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, terlihat bahwa keduanya akan mempengaruhi pada prestasi yang dihasilkan karyawan tersebut. Kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dan terstruktur akan adanya peningkatan prestasi kerja

karyawan.

4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dengan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti berkaitan dengan kompetensi yang diterapkan oleh karyawan pada setiap pekerjaan. Misalnya karyawan yang bekerja sesuai hasil yang telah ditargetkan, memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan dalam waktu yang cepat juga penyelesaian masalah dengan tepat.
  5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung dengan arah hubungan yang positif. Adanya pembekalan pengalaman kerja, yang telah diperoleh dari tempat bekerja sebelumnya tentu mendorong naiknya prestasi kerja karyawan. Pada setiap organisasi tentu saja memiliki standar pencapaian karyawan yang berbeda-beda, apabila karyawan tersebut mampu melewati standar pencapaian perusahaan atau organisasi selama waktu kerja yang diberikan maka karyawan tersebut merupakan karyawan berprestasi.
  6. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan dan pengalaman kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Kompetensi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif, ini berarti jika setiap pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka yang akan terjadi pada perusahaan atau organisasi tersebut peningkatan dalam prestasi karyawannya. Prestasi yang dimiliki karyawan sudah semestinya menjadi tolak ukur untuk selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas, setelah karyawan menerapkan disiplin pada dirinya sendiri maka prestasi itupun akan tercipta.
- Saran
1. Pengembangan kompetensi terhadap karyawan harus lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan pekerjaan karyawan. Kompetensi yang baik juga berguna bagi organisasi dalam pencapaian tujuan, karena karyawan yang kompeten akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik yang dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaan secara produktif. Karyawan dapat diarahkan bagaimana caranya agar melaksanakan pekerjaan dengan baik, misalnya peningkatan dalam hal pendidikan karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih banyak mempelajari hal-hal terkait pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan demikian dengan kompetensi yang sudah dimiliki karyawan tersebut akan menunjang suatu keberhasilan organisasi.
  2. Menambah pengalaman agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah, lalu dari pengalaman tersebut pimpinan akan mengetahui mana karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja. Maka

dari itu sebagai karyawan jangan pernah merasa puas terhadap pengalaman yang telah dicapai terus kembangkan pengalaman agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Salah satunya dengan cara memiliki penguasaan dalam hal pekerjaan di BPPD, dengan adanya penguasaan seluruh tugas akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Dengan demikian pengalaman kerja karyawan di BPPD terbilang baik jika karyawan tersebut dapat menerapkannya dengan sungguh-sungguh.

3. Dengan adanya prestasi kerja karyawan, karyawan pada BPPD Kota Bandung dituntut untuk memiliki sikap dengan bertutur kata yang baik, ramah, dan sopan santun terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya sikap yang baik, maka prestasi dimiliki karyawan cenderung akan lebih meningkat.
4. Pemberian semangat kepada para karyawan, pengarahan karyawan agar terus menerapkan rasa untuk memiliki kompetensi agar dapat meraih prestasi yang baik. Dan sebagai karyawan juga lebih disiplin dalam menerapkan setiap kompetensi yang karyawan punya, apabila disiplin sudah menjadi dasar pada diri karyawan tersebut maka untuk melakukan hal lain dalam pekerjaan, karyawan pastinya akan mengerjakannya dengan tepat waktu.
5. Memberikan pengarahan yang baik untuk mengingatkan bahwa pengalaman kerja sangat akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka dari itu, bagi karyawan haruslah tetap bersikap untuk selalu cepat dan tanggap dalam menerima tugas dari pimpinan.
6. Kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung ini, karyawan perlu meningkatkan terhadap kelengkapan variabel tersebut. Sehingga hasil maksimal yang akan didapatkan akan lebih mudah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhyasaka Utama, dkk. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- [2] Ceswirdani, dkk 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN: 2086-5031.
- [3] Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6(2): h:173- 184

- [4] Dio Dan I Gusti. 2014. Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balaikarantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Jurnal.
- [5] Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal
- [6] Ebeu Saptarini, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Home Industry (Survey Pada Karyawan Home Industry Kerudung di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung). Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi
- [7] Efrina, 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Skripsi
- [8] Endah Aat Atifah, 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan. Skripsi
- [9] Fahrian Baihaqi, 2014. Manajemen Pengelolaan Obyek Daya Tarik Wisata (ODTW) Masjid Agung Jawa Tengah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang. Skripsi
- [10] Faisal Wiryawan, 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Skripsi