BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keyakinan Diri

2.1.1.1 Pengertian Keyakinan Diri

Self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. *Self-efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Menurut Bandura (Feist & Feist, 2011:488) mendefinisikan *Self-Efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, dan menurut Engko (2008:3) menyatakan bahwa *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. *Self-efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun lingkungan tidak kondusif. Sedangkan menurut Kaswan (2011:30) *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. *Self-efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam

program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun ingkungan tidak kondusif untuk itu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* yaitu merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Aspek Pengukuran *Self Efficacy*

Menurut Bandura (Feist & Feist, 2011:490), terdapat empat aspek yang dapat digunakan dalam pengukuran *self-efficacy*, yaitu:

1. *Enactive Mastery Experience*, merupakan suatu pengalaman belajar yang diperoleh melalui *learning by doing* atau *experiental learning*. *Enactive mastery experience* merupakan salah satu sumber yang memberikan kontribusi paling besar dalam pembentukan *self-efficacy*, karena aspek ini didasarkan pada pengalaman-pengalaman keberhasilan pribadi.
2. *Vicarious Experience*, merupakan penilaian mengenai *self-efficacy* yang sebagian besar diperoleh melalui pengalaman atau hasil yang dicapai oleh orang lain yang dijadikan sebagai model. Pengalaman belajar diperoleh melalui pengamatan terhadap tampilan orang lain (*modeling*) dan melalui kejelasan instruksi yang diberikan oleh model. Ketika model dianggap berhasil melakukan suatu pekerjaan, maka *self-efficacy* akan meningkat dan sebaliknya kegagalan *role model* akan menurunkan *self-efficacy.*
3. *Verbal Persuasion*, merupakan keyakinan akan kemampuan diri yang diperoleh dari orang lain yang disampaikan secara lisan. Keyakinan yang diperoleh melalui proses ini sifatnya lemah dan untuk jangka waktu

singkat. Selain itu, keyakinan diri dapat diperoleh melalui pernyataan orang lain yang disampaikan secara terus menerus, sehingga terbentuk keyakinan yang relatif menetap.

4. *Emotional Arousal*, merupakan ambang ketergugahan emosi seseorang dalam menghadapi suatu keadaan atau situasi tertentu. Ambang ketergugahan emosi pada tingkat rendah membuat individu mudah cemas ketika sedang menyelesaikan suatu masalah. Semakin kompleks masalah yang harus diselesaikan, ia akan semakin cemas karena merasa tidak sanggup untuk menyelesaikannya, sebaliknya apabila ambang ketergugahan emosi seseorang tinggi maka ia tidak mudah terganggu ketika sedang menghadapi suatu masalah. Ia akan tetap tenang dan berusaha menyelesaikannya dengan baik.

Sedangkan menurut Ormrod (2008:23) ada empat aspek yang mempengaruhi perkembangan *self efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. Keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya.

2. Pesan yang disampaikan orang lain.

3. Keberhasilan dan kegagalan orang lain.

4. Keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar.

2.1.1.3 Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Aprian,2012:1-3), efikasi diri pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, meliputi:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan); yakni berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun

menurut tingkat kesulitan yang ada, maka pengharapannya akan jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang dan sulit

2. *Generality* (luas bidang perilaku); yakni menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Setiap individu memilki kenyakinan kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan ruang lingkup tugas yang berbeda pula
3. *Strength* (kekuatan keyakinan) yakni berhubungan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Dimensi ini berkaitan dengan dimensi *magnitude,* dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas yang dihadapi maka akan makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2.1.1.4 Indikator *Self-Efficacy*

Self-efficacy mengacu kepada beberapa indikator menurut Anita, *et al.* (2013) dan Bandura (1998) antara lain sebagai berikut:

1) Kemampuan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang mengandung unsur kekaburan tidak dapat diprediksi dan penuh tekanan.
2) Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.
3) Keyakinan mencapai target yang telah ditentukan.
4) Keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang muncul.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Menurut Syukur (2001: 74) menyatakan bahwa Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, dan menurut Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Sedangkan, menurut Manulang (2005:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001) yang meliputi pengukuran pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Memahami dan melaksanakan pekerjaan
2) Jenis tugas
3) Pengetahuan
4) keterampilan

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi–kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukanan oleh Foster (2001:43), yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

4. Tingkat keterampilan yang dimiliki

   Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah

hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja karyawan dalam perhotelan diasumsikan dengan kepuasan tamu terhadap pelayanan, semakin tinggi kepuasan tamu maka kinerja karyawan dianggap semakin baik.

Berikut ini adalah beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja;

Menurut Hasibuan (2006: 94) Kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, dan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah "hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan, Faustino Cardosa Gomes mengemukakan kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti *output,* efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:9).

Dari definisi tersebut, maka disimpulkan kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselsesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/ standar yang diharapkan. Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan.

Evaluasi atau penilaian kinerja menurut Andrew E. Sikula (1981: 2005) yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)". Sementara menurut Leon C. Mengginson (1981:310) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9), "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya."

Dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dari kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat dan memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan

Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.3.4 Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut:

Pendapat Henry Simamora (1995) yang dikemukakan kembali oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:14), yaitu;

1. Faktor individual yang terdiri dari;
    a. Kemampuan dan keahlian.
    b. Latar belakang.
    c. Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari;
    a. Persepsi
    b. *Attitude*
    c. *Personality*
    d. Pembelajaran
    e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
    a. Sumber daya
    b. Kepemimpinan
    c. Penghargaan
    d. Struktur
    e. *Job design*

Menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:15)

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam evaluasi kinerja karyawan terdapat aspek-aspek yang dinilai, diantaranya aspek-aspek yang dikemukakan oleh Husein Umar (1997:266) antara lain; (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:18)

1. Mutu pekerjaan;
2. Kejujuran karyawan;
3. Inisiatif;
4. Kehadiran;
5. Sikap;
6. Kerjasama;
7. Keandalan;
8. Pengetahuan tentang pekerjaan;
9. Tanggung jawab; dan
10. Pemanfaatan waktu kerja.

Selain itu, terdapat aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang menjadi dimensi dari penelitian ini karena dianggap cukup mewakili dimensi kerja yang diperlukan, selanjutnya dikembangkan dengan beberapa indikator dibawah ini:

Tabel 2.1

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator
1. Kuantitatif	a. Proses kerja dan Kondisi pekerjaan
	b. Waktu dalam bekerja
	c. Jumlah Kesalahan
	d. Jumlah dan Jenis Pekerjaan
2. Kualitatif	a. Kualitas pekerjaan
	b. Ketepatan Waktu
	c. Kemampuan Bekerja
	d. Kemampuan Evaluasi

Sumber : HHusein Umar (1997:266); (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007 : 18)

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Rinna Ribka Rimper Lotje Kawet ISSN 2303-1174 2014	Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO	1.Perencanaan karir dan *self efficacy* berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Perencanaan karir, secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado, 3. *Self Efficacy*, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)	Variabel x menggunakan self efficacy yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel y	Variabel x1 menggunakan perencanaan karir,sementara pada penelitian ini adalah self efficacy
2.	Ratno Purnomo Jurnal Bisnis dan Ekonomi	Pengaruh Kepribadian, *Self-Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepso Kinerja	Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian *agreeableness* dan *self-efficacy*	Variabel x menggunakan self efficacy yang mempengaruhi kinerja sebagai	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan

	(JBE), September 2010, Hal. 144 – 160 Vol. 17, No. 2 ISSN: 1412-3126 144	Usaha Skala Kecil Dan Menengah	yang dimiliki para pengusaha. ditentukan oleh *self-efficacy* atau yang dikenal dengan keyakinan diri seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan akan cenderung untuk memiliki keyakinan diri dalam menjalankan usahanya.	variabel y	4 variabel
3.	Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)	Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan	Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti menyimpulkan: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6%; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMK	Variabel x menggunakan self efficacy yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel y	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel
4.	Virgina Maulidiah Septiani1 ISSN 2303-11	Pengaruh pelatihan, Pengalaman kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap KinerjaKaryawan Pada Badan Pemeriksaan Keuanagan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara	Kesimpulan penelitian ini adalah: 1. Pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. 3. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. 4. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel

			kinerja karyawan. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.		
5.	AMIN ZAINULLAH ISSN 1978-5658	Pengaruh Kemampuan Dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Bekisting pengerjaan beton		Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja	Penulis menggunakan self efficacy untuk x1 sedangkan penelitian terdahulu menggunakan upah
6	Jacob Cherian1 & Jolly Jacob ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 2013	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees	Firstly, the employees should be provided with relevant details of the tasks assigned to them. The exact definitions and explanations of the tasks and context of tasks would help them to deal with the complex tasks. Secondly, the managers should explain them about the technical skills required for successful performance. They should also instruct the employees how to select a proper method among the available methods while solving a complex task. Thirdly, the managers should keep the work environment away from physical distractions. These physical distractions are found to induce negative thoughts, psychological stress and reduce team spirit among the employees. In addition to that the managers should improve the self-efficacy of the employees through effective training initiatives and make them successfully perform the complex tasks. The managers should also improve the cognitive	Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu kinerja	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel
7	Bhargava R. Kotur1, S. Anbazhagan2 e-ISSN:	Education and Work-Experience - Influence on the Performance	skills and support them in taking up challenging tasks through training. This is to conclude that the two variables chosen for this study - Education and Work-Experience - indeed have their respective influence on the performance of the workers. With change in any one of these two factors - Education and Work-Experience	Variabel x menggunakan self efficacy yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel y	Penelitian ini menggunakan self efficacy untuk variabel X1 sedangkan penelitian terdahulu

	2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. 2014		– will bring out a change in the performance of the worker. The study shows that with increase in the Work-Experience the workers tend to exhibit relatively better performance but, in the case of Education it is otherwise. When these factors increase greatly then the performance is found to decline even more – on the sample studied.		menggunakan pengetahuan
8	Aisyah A.R International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-7064	The Influence of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Innovativeness and Organizational Commitment on the Performance of the Echelon III Employees in Palembang	1. There is a direct influence on self-efficacy and organizational commitment and indirect influence of self-efficacy on performance through organizational commitment. 2. There is a direct influence of emotional intelligence on the organizational commitment and the indirect influence of emotional intelligence on performance through organizational commitment 3. There is a direct influence of innovativeness on organizational commitment and indirect influence on performance through organizational commitment 4. There is a direct influence of organizational commitment on performance.	Variabel x menggunakan self efficacy yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel y	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya manusia selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan berbagai macam cara, di antaranya dengan bekerja. Seseorang akan memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya secara optimal kepada organisasi tempat dia bekerja, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik kepada organisasi tersebut maka kelangsungan hidup organisasi dapat tejaga.

Supaya kinerja dapat tercapai maka karyawan harus memperhatikah hal – hal yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan, perusahaan menginginkan kinerja yang maksimal agar tercapainya produktivitas yang maksimal pula.

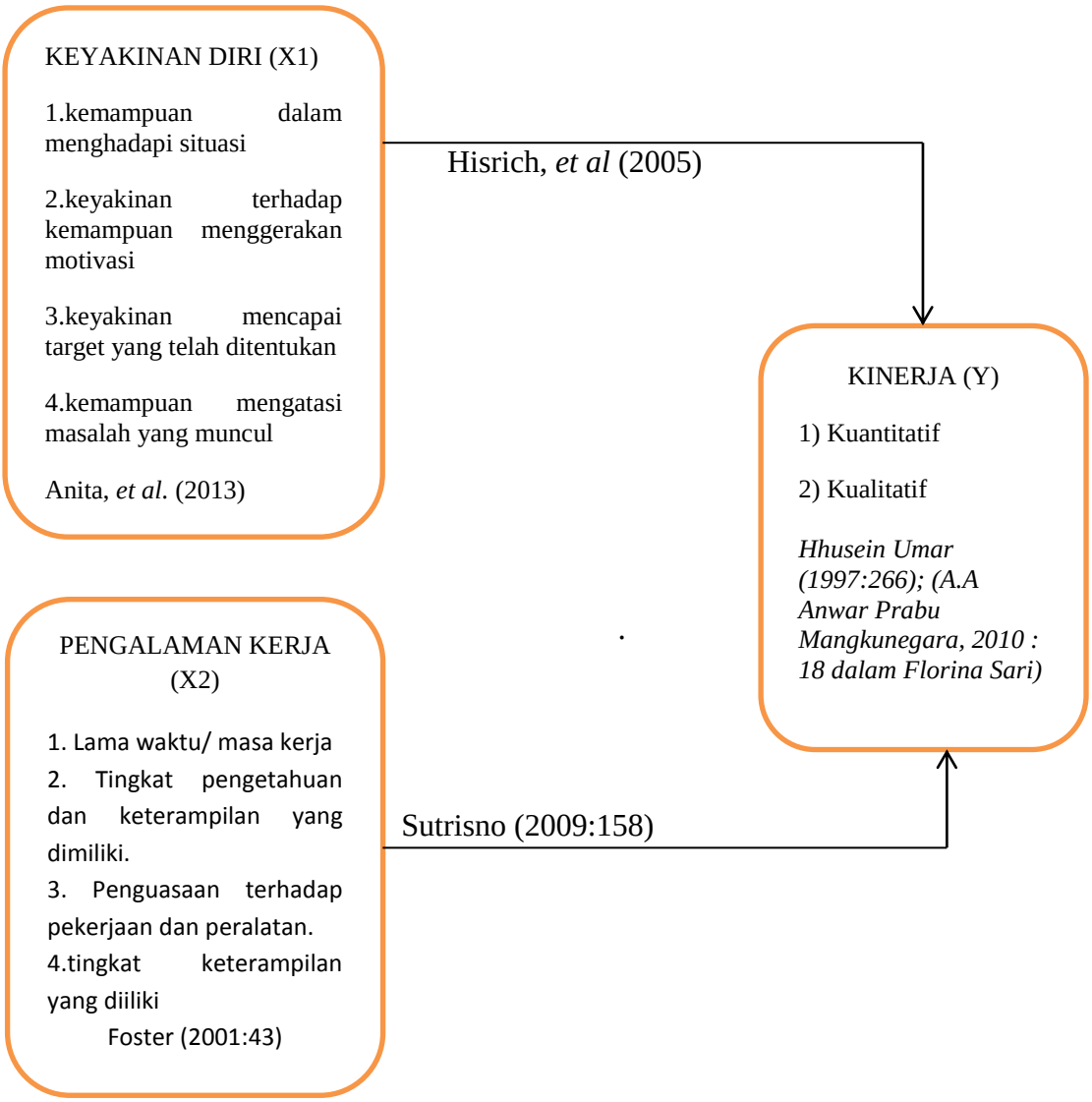
Seorang karyawan harus mengetahui bagaimana cara terbaik agar kinerja dapat tercapai,. *Self efficacy* dan pengalaman kerja yang sesuai akan menciptakan kinerja yang baik sehingga dapat tercapai target kerja karyawan dan akan berdampak positif terhadap tujuan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

2.2.1 Keterkaitan Keyakinan Diri dan Kinerja

Hisrich, *et al* (2005) menyatakan bahwa beberapa karakteristik individual seperti *selfefficacy* memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis. Dengan demikian dapat dikatakan *Self efficacy* sangat erat keterkaitanya dengan kinerja karyawan.

2.2.2 Keterkaitan Pengalaman Kerja dan Kinerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pengalaman merupakan faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan menjaga kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Pengaruh Keyakinan Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Husein Umar (2002:62) adalah ”Pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak”, setiap riset terhadap suatu objek harus dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan variabel X_1 terhadap Y dan variabel X_2 terhadap Y, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H.1: Terdapat pengaruh Keyakinan Diri terhadap Kinerja karyawan di PT. FIF

H.2: Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. FIF