PENGARUH KEYAKINAN DIRI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN COLLECTION PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) CABANG SOREANG KABUPATEN BANDUNG

Anggi Jaelani
Email : j_anggi13@yahoo.com

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted on the employees of the department collection PT. Federal International Finance. A phenomenon that occurs based on the initial survey is still a lack of employee orientation towards the Vendor targets, lack the skill level of employees in carrying out the work, low results achieved employees and the ability of employees who are still far from expectations. The method by which the samples is allocation proportional sample of a population of 100 employees are taken samples of 50 people using the formula newman, are then allocated into five work teams. The method of analysis in this research using descriptive analysis and verikatif consisting of multiple regression analysis, correlation analysis and determination analysis were used to quantify the size of self efficacy and work experience on performance. Self efficacy is partially have a significant influence on employee performance PT.FIF, and work experience have a significant effect PT.FIF on employee performance.

Keywords: self-efficacy, work experience, employee performance

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya bisnis di Indonesia, khususnya bisnis di bidang pembiayaan (*finance*) yang perkembanganya sangat pesat, yang dibuktikan dengan banyaknya jumlah perusahaan pembiayaan (*Multi Finance*) yang beroperasi hampir di seluruh kota yang ada di Indonesia, khususnya di kota Bandung. Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Jawa Barat, yang dimana pertumbuhan ekonomi dan teknologi sangat cepat.

Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif ialah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia ini memiliki peranan dalam membantu para manajer untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan (Wulandari, 2011). Oleh sebab itu, sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang

mempengaruhi proses tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, agar karyawan.Pada semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan salah satu aset yang mereka jaga dan kembangkan.Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kinerja, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Keyakinan Diri (Hisrich, *et al* 2005) dan Pengalaman Kerja (Sutrisno, 2009:158).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) "Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestari kerja karyawan yang dinilai dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang dite ntukan oleh pihak organisasi". Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko 2008:3). *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 untuk itu, Kaswan (2011:30).

Menurut Manulang (2004:15), "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan". Ranupandojo (2001:71), "pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik".

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah salah satu perusahaan di kota Bandung yang beralamat di Jl. Raya Terusan Al-Fathu No.8 Pamekaran Soreang. Mempunyai

karyawan yang beyang berjumlah 100 orang di departmen collection. Dimana kondisi perusahaan ini terjadi masalah dalam kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel kinerja karyawan PT. FIF yang berada diwilayah kabupaten bandung.

Dari tiga cabang yang berada di Kabupaten Bandung, cabang soreang mendapat grade D yaitu dimana kinerja tidak sesuai yang ditetapkan perusahaan, batas minimal pencapaian kinerja adalah sebesar 80 %,sementara kinerja cabang soreang hanya 40%.

Kurangnya pencapaian target atau masih rendahnya pencapaian target oleh PT. FIF Soreang disebabkan oleh sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang masih rendah, rendahnya pengalaman seorang karyawan berdampak pada keyakinan dirinya dalam melakukan pekerjaanya. Taorminadan Lao (2007) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang bisa berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang dapat berubah-ubah terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Contohnya adalah *self-efficacy* dan *self-esteem* yang terbentuk karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Hasil wawancara dari karyawan cabang ini yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dari masing-masing team banyak yang tidak mencapai target kinerja cabang, dari lima team kerja hanya dua team yang mencapai target kinerja, dapat dilihat dari tabel diatas tiga team mendapat grade E yaitu dimana kinerja team masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan,batas minimal kinerja karyawan adalah sebesar 80%.

Rendahnya pencapaian kinerja ini disebabkan oleh pengalaman kerja (exp) yang kurang dari satu tahun, dan daftar kunjungan karyawan yang tidak sesuai dengan batas yang ditetapkan perusahaan, batas minimal kunjungan adalah sebesar 80%, hal ini mengakibatkan presentase kinerja cabang hanya sebesar 40% jauh dari yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 80%.

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat faktor negatif yang menyebabkan kinerja cabang soreang paling bawah, diantaranya jumlah kunjungan kepada konsumen yang rendah dan pengalaman kerja yang masih kurang, sehingga menyebabkan target kinerja tidak tercapai.

Berdasarkan permasalahan diatas terlihat indikasi rendahnya *self efficacy* pada PT. Federal International Finance (FIF) juga pengalaman kerja yang masih kurang, sehingga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. PT. Federal International Finance (FIF).

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Keyakinan Diri karyawan di PT. Federal International Finance
2. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja karyawan di PT. Federal International Finance

3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance
4. Untuk mengetahui pengaruh Keyakinan Diri dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance secara parsial

TINJAUAN PUSTAKA

Self Eficacy (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.

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.

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.

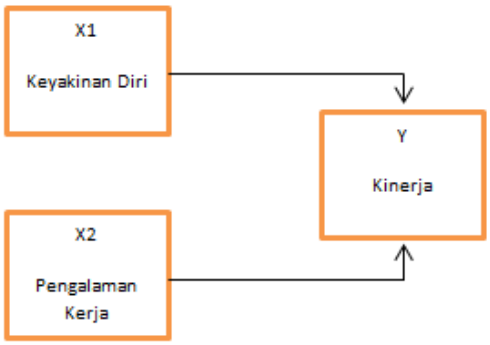
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki
   Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

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.

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).

Desain Penelitian



Gambar 1 Desain Penelitian

Hipotesis

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

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

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk

memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif.

sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dimana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh secara langsung, dengan mengadakan penelitian dan kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh setelah diolah oleh pihak lain. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini karyawan departmen collection PT. FIF cabang Soreang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari head collection.

Dengan menggunakan rumus diatas dapat diketahui bahwa dengan populasi 100 orang, tingkat kesalahan 10 % maka dapat diketahui sample yang akan diteliti adalah sebanyak 50 orang karyawan.

Tingkat ketelitian (taraf nyata) ditetapkan sebesar 10%, sedangkan tingkat keyakinan (tingkat kepercayaan) sebesar 90% tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari data yang sebenarnya sedang tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukur bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi. Taraf nyata dipakai untuk mengetahui diterima atau ditolak secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	3,747	2,048		1,830	0,074	
	Keyakinan Diri (X1)	0,845	0,168	0,462	5,018	0,000	0,668
	Pengalaman Kerja (X2)	0,901	0,162	0,512	5,559	0,000	0,697

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS 21.0

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh dari keyakinan diri dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagi berikut:

$Y = 2,747 + 0,845\ X_1 + 0,901\ X_2$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
β = Koefisien Regresi
X_1 = Keyakinan Diri
X_2 = Pengalaman Kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, diketahui bahwa keyakinan diri dan pengalaman kerja karyawan memiliki koefisien regresi yang bertanda positif yang menunjukan semakin baiknya keyakinan diri dan pengalaman kerja berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan, sebaliknya keyakinan diri dan pengalaman kerja yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Secara statistik, nilai-nilai pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 0,746 menunjukan rata-rata skor kinerja karyawan ketika keyakian diri dan pengalaman kerja karyawan sangat buruk atau bernilai 0 (nol).
b. Koefisien regresi untuk variabel keyakinan adalah sebesar 0,845 dengan koefisien bertanda positif yang menunjukan setiap terjadinya peningkatan skor keyakinan diri dan variabel bebas yang lainnya diasumsikan konstan, diprediksikan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,845.
c. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,901 dengan koefisien bertanda positif yang menunjukan setiap terjadinya peningkatan skor pengalaman kerja dan variabel bebas yang lainnya diasumsikan konstan, diprediksikan akan meningkatkan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,901.

Hubungan antara Keyakinan Diri dengan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 21.0 disajikan pada tabel berikut:

Correlations

		Keyakinan Diri (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Keyakinan Diri (X1)	Pearson Correlation	1	0,668
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,668	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel di atas, dapat dilihat koefisien korelasi antara keyakinan diri dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,668 terkategorikan kedalam hubungan yang kuat dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik keyakinan diri karyawan, akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif yang kuat antara keyakinan diri dengan kinerja karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung.

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 21.0 disajikan pada tabel berikut:

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	0,697
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,697	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel di atas, dapat dilihat koefisien korelasi antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,697 terkategorikan kedalam hubungan yang kuat dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60-0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah

searah, artinya semakin baik pengalaman kerja karyawan, akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif yang kuat antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji signifikansi atau kebermaknaan pengaruh yang terjadi, maka dilakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode statistik yang digunakan adalah uji t. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji hipotesis parsial ini adalah sebesar 2,012 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α = 5% dan *df* (n-k-1) 47 untuk uji 2 pihak. Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut.

Pengaruh Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis I

Ho : $\beta_1 = 0$ Keyakinan diri tidak memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Keyakinan diri memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

Kriteria pengambilan keputusan:

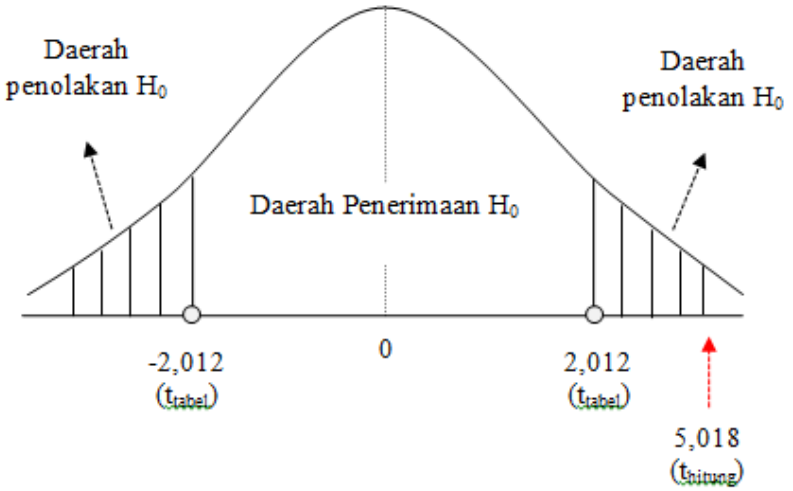
1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Uji t (Parsial) Pengaruh Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	A	Keputusan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	5,018	2,012	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0

Jika digambarkan dalam kurva pengujian hipotesis, akan tampak sebagai berikut:



Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar kurva hipotesis di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5,018 lebih besar dari t_{tabel} 2,012 sehingga berada didaerah penolakan Ho, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha yang berarti keyakinan diri memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baiknya keyakinan diri dari seorang karyawan, akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT. FIF. Menurut Pillai dan Williams (2004) menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hipotesis II

Ho : $\beta_2 = 0$ Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta_2 \neq 0$ Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

Kriteria pengambilan keputusan:

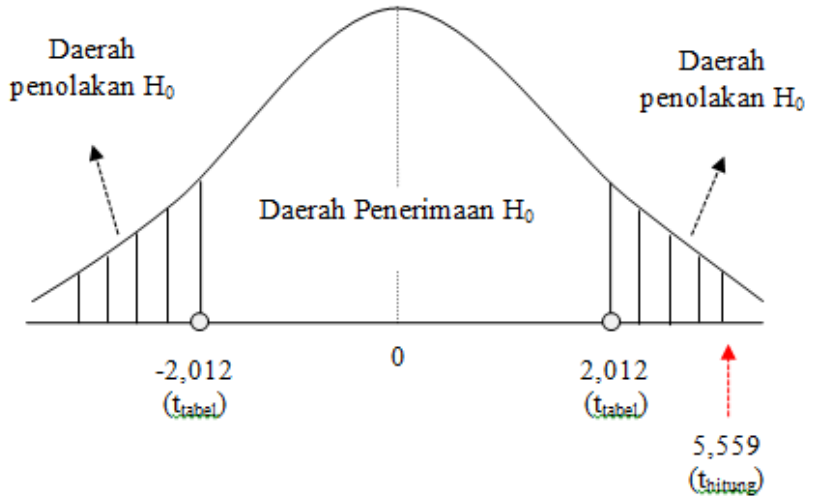
1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Uji t (Parsial) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t	A	Keputusan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	5,559	2,012	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0

Jika digambarkan dalam kurva pengujian hipotesis, akan tampak sebagai berikut:



Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar kurva hipotesis di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5,559 lebih besar dari t_{tabel} 2,012 sehingga berada didaerah penolakan Ho, maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha yang berarti pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signfikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baiknya pengalaman kerja seorang karyawan, akan berdampak pada semakin baiknya kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Federal International Finance. Purwanti (2012), dengan hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial Pengaruh Keyakinan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
	Beta	Zero-order	
Keyakinan Diri (X1)	0,462	0,668	0,309

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,309 yang menunjukan bahwa keyakinan diri secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 30,9% terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
	Beta	Zero-order	
Pengalaman Kerja (X2)	0,512	0,697	0,357

Sumber: Hasil olah data menggunakan program SPSS 21.0

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,357 yang menunjukan pengalaman kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 35,7% terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keyakinan diri karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung tergolong baik.
2. Karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung memiliki pengalaman kerja yang baik.
3. Karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung memiliki kinerja yang baik.
4. Keyakinan diri dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung.

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang keyakinan diri dan pengalaman kerja terhadap kinerja di PT. Federal International Finance, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Keyakinan diri karyawan yang tergolong baik agar ditingkatkan agar lebih baik, terutama dari segi peningkatan keyakinan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Karyawan PT.FIF mempunyai pengalaman kerja yang tergolong baik agar ditingkatkatkan menjadi lebih baik, karyawan yang berpengalaman disarankan untuk memberikan ilmu untuk karyawan yang masih baru, agar mudah dalam melakukan pekerjaan dan cepat beradaptasi di lapangan.
3. Kinerja karyawan PT.FIF yang tergolong baik agar lebih ditingkatkan lagi, supaya mencapai target cabang yang telah ditetapkan perusahaan, dan menjadi cabang yang terus berkinerja paling baik.
4. Keyakinan Piri dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Collection PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Soreang Kabupaten Bandung. Dengan kondisi ini diharapkan agar karyawan departement collection meningkatkan kinerja, baik kinerja personal, kinerja team, maupun kinerja cabang, sehingga target yang di berikan perusahaan akan tercapai jika karyawan terus berusaha menambah pengalanan dalam bekerja.

REFERENSI

Ardika Sulaeman, 2014, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)

Burhanudin AY, 2007, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo, ISSN : 1693 - 0827

GA. Wulandari Kusumaning Ayu

Gunaputri, I Wayan Suana, 2016, Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Goal Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 5237-5263 ISSN : 2302-89125237

Gerald Joseph Harjono, Bode Lumanauw, Victor P.K. Lengkong, 2015, Pengaruh KepemimpinanTransformasi onal, dan Self Efficay Terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado, ISSN 2303-11

Haedar, Suandi Putra Syamsuddin, 2014, Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo, ISSN 2339-1510

Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, EfikasiDiri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)

Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, 2104, Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Indonesia, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)

Regina Gledy Kaseger, 2013, Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja KaryawanPada PT. Matahari Department Store Manado Town Square, ISSN 2303-1174

Sulaiman, 2014, Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja SebagaiVariabel Intervening, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542 Juni 2014

Tutuk Ari Arsanti, Hubungan Antara Penetapan Tujuan,Self Efficacy, dan Kinerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2009, Hal. 97 - 110 Vol. 16, No.2 ISSN: 1412-3126

Yansen Gultom, 2015, Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, Dan Self Efficacy, Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi, Jurnal TEKUN/Volume VI, No. 01 Maret 2015: 36-53

Yanti Itafia, Wayan Cipta,Fridayana Yudiaatmaja, 2014, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)