

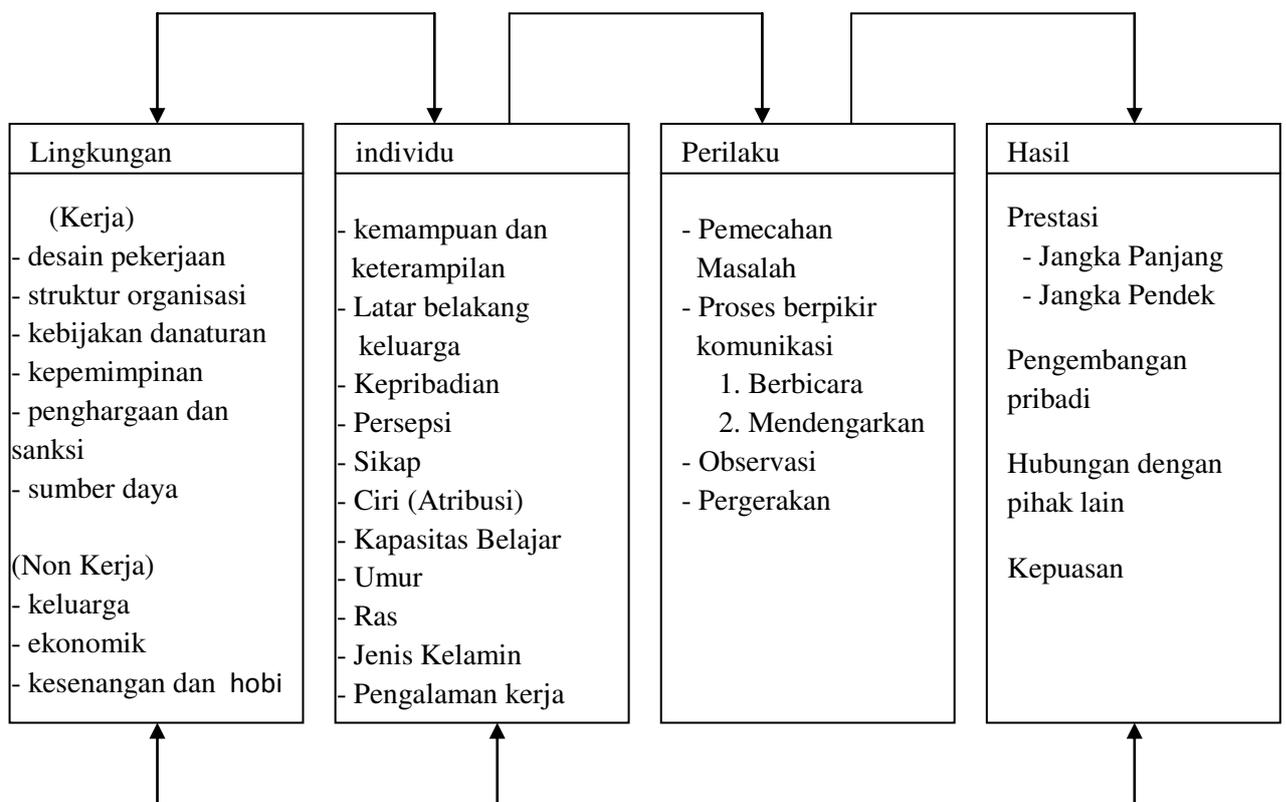
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003)



Gambar 1. Gambar Perilaku Individu

Sumber: Organizations (behavior, structure, processes. James L. Gibson th. 2009)

Menurut tabel diatas dijelaskan bahwa pengalaman kerja, kompetensi dan self efficacy masuk kedalam lingkup individu karena secara langsung akan menggambarkan kemampuan yang dimiliki seseorang dan juga keyakinan yang ia miliki bahwa dengan kemampuan tersebut dia mampu mencapai hasil yang diinginkan serta kinerja masuk kedalam lingkup hasil, karena keahlian serta ketekunan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang didorong dengan rasa percaya diri akan menghasilkan sebuah kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman kerja adalah guru terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman kerja yang pernah dialaminya.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman kerja dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman kerja memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman kerja”. Jadi yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman

kerjanya, baik pengalaman kerja yang baik maupun pengalaman kerja yang buruk

Maka pada hakikatnya pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman kerja. Keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri kita dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Hitzman dalam Muhibbin Syah (1995) mengatakan “pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman kerja akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman kerja dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman kerja akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Mengajar adalah seperangkat peristiwa yang mempengaruhi siswa belajar sedemikian rupa sehingga siswa belajar itu memperoleh kemudahan. Achmad Sugandi (2004) pengalaman kerja adalah guru yang baik, hal ini diakui di lembaga pendidikan, kriteria guru berpengalaman kerja, dia telah mengajar selama lebih kurang 10 tahun, maka sekarang bagi calon kepala sekolah boleh mengajukan permohonan menjadi kepala sekolah bila telah mengajar minimal 5 tahun. Guru harus memahami seluk beluk persekolahan, strata pendidikan bukan menjadi jaminan utama dalam keberhasilan mengajar akan tetapi pengalaman kerja yang menentukan Martinis Yamin (2008). Umpamanya guru peka dengan masalah, memecahkan masalah, memilih metode yang tepat, merumuskan tujuan instruksional, memotivasi siswa, mengelola siswa, mendapat umpan balik dalam proses pembelajaran. Pengalaman kerja mengajar adalah apa yang sudah dialami dalam mengajar di sekolah berkenaan dengan kurun waktu, guru yang berpengalaman kerja minimal memiliki pengalaman kerja mengajar selama empat tahun.

3. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang

diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas), Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah

kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan Undang-undang Guru dan Dosen secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualitas akademik, kompetensi, serifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kepemilikan kometensi hukumnya adalah wajib, artinya bagi guru yang tidak mampu memiliki kompetensi akan gugur keguruannya. Pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembngn kurikulum/silabus; d) perancangan pembelajaran; e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) evaluasi hasil belajar; g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi Kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang; a) mantap; b) stabil; c) dewasa; d) arif dan bijaksana; e) berwibawa; f) berakhlak mulia; g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; h) mengewalusi kinerja sendiri; i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi Sosial yaitu merupakan kompetensi pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk; a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul secara efektif dengan peserta didik; sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi Profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi; a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; c) hubungan konsep antar mata ajar yang terkait; d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional

berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.

1) Kompetensi Guru

Menurut Zamroni (2001), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Lebih lanjut Suparlan (2006), menjelaskan bahwa “Standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

2) Kompetensi Profesional

Kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Menurut Wirawan (2002), profesi adalah pekerjaan yang untuk

melaksanakannya memerlukan persyaratan tertentu. Kata profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal S I yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi.

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi sebagai berikut: (1) kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, institusional, kurikuler dan tujuan pembelajaran; (2) pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan murid, paham tentang teori-teori belajar; (3) kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya; (4) kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran; (5) kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar; (6) kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran; (7) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran; (8) kemampuan dalam melaksanakan unsur penunjang, misalnya administrasi sekolah, bimbingan dan

penyuluhan dan; (9) kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

4. *Self Efficacy*

Bandura (dalam Schultz & Schultz, 1994) mengemukakan bahwa self-efficacy merupakan perasaan seseorang terhadap kecukupan, efisiensi, dan kompetensinya dalam menghadapi kehidupan sehari-hari. Dengan menemukan dan mempertahankan standar performansi, maka seseorang dapat meningkatkan self-efficacy yang dimilikinya, dan kegagalan untuk menemukan dan mempertahankan performansi tersebut akan mengurangi self-efficacy yang dimilikinya itu. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa self-efficacy adalah kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menghadapi dan mengatur kehidupannya yang berkaitan dengan penilaian individu atas kecukupan, efisiensi, kompetensinya dalam menghadapi kehidupan sehari-hari.

1. Struktur *self-efficacy*

Self-efficacy bervariasi pada beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penampilan yang penting (Bandura, 1997), perbedaan itu diantaranya adalah : (a) Tingkatan, Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu sedikit, maka aktivitas lebih mudah untuk dilakukan, sehingga kemudian individu akan memiliki self-efficacy yang tinggi. (b) Keadaan Umum (*Generality*), Pengukuran

berhubungan dengan daerah aktivitas dan konteks situasi yang menampakkan pola dan tingkat generality dari kepercayaan terhadap self-efficacy mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar berkisar tentang apa yang individu susun pada kehidupan mereka. (c) Kekuatan (*Strength*), Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk mengenyampingkan kesulitan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas maka self-efficacy pada setiap individu berbeda dalam beberapa dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas, keadaan umum suatu tugas, dan kekuatan dari keyakinan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas.

2. Sumber-sumber self-efficacy

Menurut Bandura (dalam Schultz & Schultz, 1994) penilaian seseorang mengenai tingkatan self-efficacy yang diyakininya berdasarkan empat sumber informasi, yaitu Pencapaian prestasi (*Performance attainment*), Pengalaman kerja orang lain (*Vicarious experiences*), Persuasi lisan (*Verbal persuasion*), Keterbangkitan psikologis (*Psychological arousal*).

3. Faktor-faktor yang memengaruhi self-efficacy

Menurut Bandura (1997), ada beberapa faktor yang mempengaruhi self-efficacy yaitu (a) Jenis kelamin, (b) Usia, (c) Tingkat pendidikan, (d) Pengalaman kerja.

4. Pengertian Self-Efficacy Guru

Hackett dalam Schultz (1994) menyatakan bahwa self-efficacy memengaruhi banyaknya waktu yang seseorang habiskan untuk mencari pekerjaan, untuk mencapai kesuksesan kerja. Pekerja dengan self-efficacy yang tinggi melaporkan bahwa mereka memiliki tujuan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja dengan self-efficacy yang rendah (Locke, dalam Schultz, 1994). Self-efficacy yang tinggi fokus pada analisis dan pemecahan masalah, dimana self-efficacy yang rendah fokus pada kekurangan orang lain dan takut gagal, yang dapat merusak produktivitas mereka dan kegunaan penuh kemampuan kognitif mereka dalam pekerjaan (Lazarus & Folkman, dalam Schultz, 1994).

Sedangkan guru dengan self-efficacy tinggi akan lebih tepat untuk mengembangkan aktivitas yang menantang, membantu murid untuk sukses, dan bertahan dengan murid yang mengalami masalah dalam belajar. Guru dengan self-efficacy yang tinggi menyukai lingkungan kelas yang positif, mendukung ide-ide murid, dan menanyakan hal-hal yang dibutuhkan oleh murid (Ashton & Webb dalam Pintrich, 2002). Teori self-efficacy memprediksikan bahwa guru dengan self-efficacy tinggi bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama ketika menghadapi murid yang

mengalami kesulitan belajar. Hal ini karena guru percaya pada dirinya dan murid-muridnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa self-efficacy guru adalah kepercayaan seorang guru akan kemampuannya untuk membantu muridnya dalam belajar, termasuk juga membantu muridnya yang mengalami kesulitan belajar.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Gilbert (1977) dalam Soekidjo Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+ Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (*IQ 110– 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

B. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja adalah guru terbaik, dari pengalaman kerja bekerja bagi karyawan maupun pengalaman kerja mengajar bagi guru, sangat berpengaruh pada kinerja kedua profesi tersebut, ketika menghadapi

problematika di dunia pekerjaan mereka akan menemukan solusi dari pengalaman kerja yang sudah mereka dapat selama ini. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja merupakan komponen penting dari audit (Ashton, 1991). Hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja yang secara hati-hati mengidentifikasi kinerja kelompok yang berbeda dengan memperhatikan tingkat pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan audit khusus. Studi yang dilakukan Luh Aristarini, I Ketut Kirya, dan Ni Nyoman Yulianthini (2014) tentang pengaruh pengalaman kerja kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Sumardi (2001) yang menyatakan pengalaman bekerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi dan kinerja dapat dikatakan sangat saling berpengaruh antara keduanya dimana kinerja merupakan suatu hasil atau keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya seperti yang dikatakan oleh Rivai dan Basri (2005) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sedangkan kualitas kerja merupakan bagaimana seseorang yang memiliki kemampuan, keterampilan dan mutu seorang aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Indah Rosanti dan Budiyanto (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Emmyah (2009) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kinerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

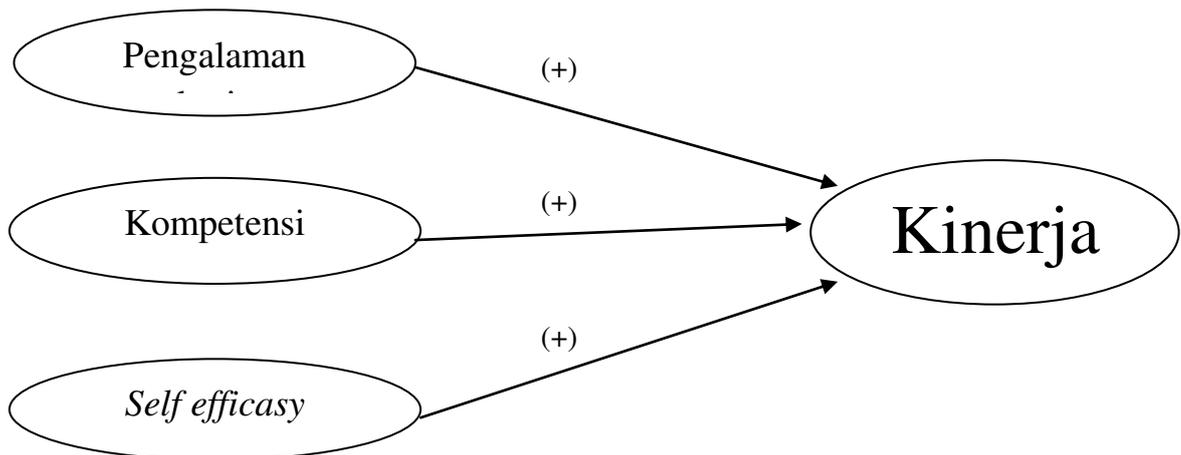
3. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Prasetya (2013) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Erez (2001) dalam Engko (2006) menyatakan pengaruh positif antara *self-efficacy* dan kinerja individual, serta penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menyatakan Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi

H3 : *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

C. Model Penelitian

Berdasarkan dari landasan teori diatas maka model empiris penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Model Penelitian
Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi dan Self Efficasy terhadap Kinerja Guru