

**PENGARUH NARSISME, EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)
DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Indihome Pt. Telkom Akses Witel Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ALMY TRI HIDAYATI
NIM. 2013115224

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

**PENGARUH NARSISME, EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)
DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Indihome Pt. Telkom Akses Witel Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ALMY TRI HIDAYATI
NIM. 2013115224

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Almy Tri Hidayati**

NIM : **2013115224**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan**” adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Pekalongan, September 2021

Yang menyatakan,



ALMY TRI HIDAYATI
NIM.2013115224

NOTA PEMBIMBING

Rinda Asytuti, M.Si.

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Almy Tri Hidayati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : **Almy Tri Hidayati**

NIM : **2013115224**

Judul Skripsi : **Pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan (Studi kasus karyawan bagian *sales marketing*)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 30 Agustus 2021

Pembimbing,



Rinda Asytuti, M.Si.

Nip.197712062005012002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan, Jawa Tengah
51161 Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Skripsi saudara/i:

Nama : **ALMY TRI HIDAYATI**
NIM : **2013115224**
Judul Skripsi : **PENGARUH NARSISME, EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS INDIHOME PT. TELKOM AKSES WITEL PEKALONGAN).**

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 25 Oktober 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

Penguji II

Muh. Izza, M.S.I
NIP. 19790726 201608 D1 0963

Pekalongan, 25 Oktober 2021

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., MH
NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberi kenikmatan dan kekuatan sehingga membuat penulis bertahan sampai sekarang.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Alfian Yatim dan Ibu Sulahmi yang telah menghadirkan saya di Dunia ini dan selalu mendoakan saya dari surga.
3. Untuk ibu yang sudah merawat saya, ibu Suharti terima kasih telah menjadi sosok ibu yang selalu ada untuk saya, memberikan cinta kasih sayang, dukungan dan nasehat untuk saya.
4. Untuk ibu khabibah yang memberikan dukungan dan doa kepada saya,
5. Kakak saya tercinta Evi Alfianti dan Dwi Isti Alfiana yang selalu membantu, menghibur dan mendengarkan keluh kesah saya.
6. Keluarga besar ibu Suharti dan keluarga besar Brayate Alfian tersayang, terima kasih telah menyemangati dan menghibur saya.
7. Untuk semua keponakan tercinta, Akbar, Kenes, Alivia, Angelia dan Aura terima kasih sudah memberi kelucuan, kegembiraan, dan menghibur dikala sedih.
8. Untuk Orang terkasih terimakasih selalu menyemangati, meyakinkan, memberikan waktu dan tenaga untuk membantu saya.
9. Sahabat seperjuangan tercinta, Kher'iana, Lailatul Karimah dan Risqi Amalia, terima kasih telah mendengar keluh kesah dan selalu menghibur saya.

10. Teman-teman KKN 46 di Desa Tembelanggunung, Ana, Naeli, Nabil, Misak, Lia, Rini, Wahyu, Zaerul, Syafa, Anggun, dan Galuh terima kasih sudah menjadi keluarga yang sangat kompak selama 45 harinya.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

MOTTO

“Puncak dari ketinggian adab adalah saat kamu diam dan mendengarkan seseorang yang sedang berbicara kepadamu tentang sesuatu yang kamu ketahui dengan baik sementara dia tidak menguasainya.” ~ Imam Ibnu Khaldun

“Bisa jadi rezekimu berupa keselamatan dan kesehatan. Mungkin juga berupa ditutupinya setiap kesalahanmu atau diselamatkannya kamu dari keburukan, atau berupa orang yang suka padamu atau juga keluarga yang menghargakanmu. Jangan membatasi rezeki pada materi.” ~Habib Luthfi bin Yahya

*“Dan bersabarlah terhadap apa yang menimpamu.” ~Q.S. Luqman:
17*

ABSTRAK

ALMY TRI HIDAYATI. Pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Indihime PT. Telkom Akses Witel Pekalongan).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh narsisme, efikasi diri (*self-efficacy*) dan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 50 responden. Variabel penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independent.

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen (X) narsisme, efikasi diri (*self-efficacy*) dan *adversity quotient*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji t diperoleh : narsisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, karena diketahui bahwa narsisme memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,299 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($P=0,000$ atau $P<0,05$). Efikasi diri (*self-efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, karena berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,524 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,001 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($P=0,001$ atau $P<0,05$). *Adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, karena berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *adversity quotient* memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,282 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,038 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($P=0,038$ atau $P<0,05$). Sedangkan berdasarkan uji f menunjukkan bahwa narsisme, efikasi diri (*self-efficacy*) dan *adversity quotient* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, karena berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} (44,860) > F_{tabel} (2,800) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Narsisme, Efikasi diri (*Self-efficacy*), dan *Adversity quotient* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

Kata kunci: Narsisme, Efikasi Diri, *Self-Efficacy*, *Adversity Quotient* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ALMY TRI HIDAYATI. The Effect of Narcissism, Self-Efficacy and Adversity Quotient on Employee Performance (Case Study Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan).

The purpose of this study was to determine the effect of narcissism, self-efficacy and adversity quotient on the performance of employees of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. The sampling technique used purposive sampling and obtained as many as 50 respondents. This research variable uses one dependent variable and three independent variables.

The dependent variable (Y) of this study is employee performance. The independent variable (X) is narcissism, self-efficacy and adversity quotient. The research method used is a quantitative method. For the data analysis method using multiple linear regression analysis using the SPSS program.

The results of this study indicate that, based on the t test, it is obtained: narcissism affects the performance of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, because it is known that narcissism has a regression coefficient value with a positive sign of 0.299 and the t test results obtained a significant level of 0.000 with a significance level of 5% ($P = 0.000$ or $P < 0.05$). Self-efficacy affects the performance of employees of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, because based on the results of multiple linear regression analysis, it is known that self-efficacy has a regression coefficient value with a positive sign of 0.524 and the t test results obtained a significant level of 0.001 with a significance level of 5% ($P = 0.001$ or $P < 0.05$). Adversity quotient affects the performance of employees of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, because based on the results of multiple linear regression analysis, it is known that the adversity quotient has a regression coefficient value with a positive sign of 0.282 and the t test results obtained a significant level of 0.038 with a significance level of 5% ($P = 0.038$ or $P < 0.05$). Meanwhile, based on the f test, it shows that narcissism, self-efficacy and adversity quotient have a simultaneous effect on the performance of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, because based on the results of the study obtained the value of $F_{count} (44.860) > F_{table} (2.800)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ according to the basis for decision making in the F test, it can be concluded that Narcissism, Self-efficacy, and Adversity quotient simultaneously affect the performance of employees of Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

Keywords: Narcissism, Self-Efficacy, Adversity Quotient and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil' alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan, dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Indihome Pt. Telkom Akses Witel Pekalongan)” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M,Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku ketua Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Ketua Jurusan H. Tamamudin, S.E., M.M. selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Muhammad Aris Safii, M.E.I. selaku Ketua Progam Studi Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
5. Ibu Happy Sista Devy, M.M. selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi syariah IAIN Pekalongan.
6. Bapak Dr. Maghfur, M. Ag. selaku dosen wali yang dari awal perkuliahan sampai berjalannya skripsi selalu memberikan arahan, dukungan, dan sarannya.

7. Ibu Rinda Asytuti, M.Si. selaku dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
9. Kepada karyawan Indihome PT. Telkom Witel Akses Pekalongan.
10. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Hanya kepada Allah jualah penulis menyerahkan segala kebaikan yang telah diberikan, hanya karena Dia-lah yang dapat membalas kebaikan hamba-Nya dengan balasan yang setimpal.

Akhirnya, dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, September 2021
Penulis



Almy Tri Hidayati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
HALAMAN TRANSLITERASI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Deskripsi Teori.....	14
a. Pengertian, Jenis Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
b. Instrumen Dan Unsur-unsur Kinerja.....	16
c. Hubungan Kinerja Dan Sumber Daya Manusia.....	20
d. Pengertian, Jenis Dan Indikator Narsisme	22
1. Pengertian Narsisme	22
2. Jenis-Jenis Narsisme	23

	3. Indikator Narsisme.....	24
	e. Pengertian, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Indikator Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>).....	25
	1. Pengertian Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>).....	25
	2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	27
	3. Indikator Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>).....	30
	f. Pengertian, Jenis Dan Indikator <i>Adversity Quotient</i>	31
	1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	31
	2. Jenis-Jenis <i>Adversity Quotient</i>	32
	3. Indikator <i>Adversity Quotient</i>	33
	B. Penelitian Terdahulu	35
	C. Kerangka Berpikir	45
	D. Hipotesis.....	45
BAB	III METODE PENELITIAN.....	47
	A. Jenis Penelitian.....	47
	B. Pendekatan penelitian.....	47
	C. Setting Penelitian	47
	D. Variabel Penelitian.....	48
	E. Populasi dan Sampel	49
	F. Sumber Data.....	51
	G. Teknik Pengambilan Sampel.....	51
	H. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	51
	I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
BAB	IV ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN.....	58
	A. Deskripsi Obyek Penelitian	58
	B. Identifikasi dan Hasil Data Penelitian.....	62
	1. Karakteristik Responden	62
	2. Tanggapan Responden Berdasarkan Daftar Pertanyaan	64
	C. Analisis Data	77

1. Hasil Uji Instrumen	77
2. Uji Asumsi Klasik	81
3. Analisis Regresi Linier Berganda	84
4. Pengujian Hipotesis.....	85
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	88
D. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	88
1. Pengaruh Narsisme Terhadap Kinerja Karyawan	88
2. Pengaruh Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) Terhadap Kepuasan Konsumen.....	89
3. Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kinerja Karyawan	90
4. Pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) Dan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

4. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka danha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ˀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

5. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal Panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

6. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar’atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

7. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-barr*

8. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badi'*

الجلال ditulis *al-jalāl*

9. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran Karyawan	7
Tabel 1.2 Pencapaian Target Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 1.3 Kategori Penilaian Karyawan	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan	63
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Narsisme.....	65
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	68
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Adversity Quotient	70
Tabel 4.9 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.10 Validitas Variabel Narsisme	77
Tabel 4.11 Validitas Variabel Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>).....	78
Tabel 4.12 Validitas Variabel <i>Adversity Quotient</i>	78
Tabel 4.13 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	80
Tabel 4.15 Uji Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser).....	83
Tabel 4.18 Hasil SPSS Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4.19 Hasil Uji t	86
Tabel 4.20 Hasil ANOVA untuk Uji F	87
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pelanggan Indihome	5
Gambar 1.2 Jumlah Peningkatan Pengguna Internet	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Paket Indihome.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Rumus Dan Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f Dan Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 Tabel r dan Tabel f
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 10 Dokumentasi
- Lmpiraan 11 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek penting dalam perusahaan yakni Sumber Daya Manusia dikarenakan semakin berkualitas SDM, maka pertumbuhan perusahaan akan semakin baik. Industri senantiasa dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber energi yang dimilikinya, perihal ini disebabkan tingkatan persaingan pasar yang terus menjadi besar. Sebagian metode yang digunakan oleh industri untuk bisa memaksimalkan sumber energi yang dipunyai, ialah dengan tingkatkan teknologi yang terdapat di industri dengan tujuan efisiensi serta kenaikan produktivitas. Tidak hanya teknologi, karyawan adalah aspek yang jadi kunci suksesnya industri agar bisa bersaing dalam pasar, disebabkan karyawan memiliki peran berarti pada tiap bagian industri, seperti di *production, marketing, selling*, ataupun bagian lain pada industri.

Pada kehidupan masa sekarang, seringkali kita menjumpai perilaku narsisme di lingkungan sekitar. Kebanyakan orang menganggap narsisme merupakan perilaku yang membawa dampak negatif. Kim (2018) mengatakan pada umumnya, seseorang dengan perilaku narsisme yang tinggi lebih memilih memperlihatkan mereka lebih unggul daripada orang lain untuk menutupi kekurangan dalam hal kepercayaan diri. Pendapat lain mengatakan yaitu menurut Wales *et al.*, (2013) seseorang yang memiliki perilaku narsisme yang tinggi mempunyai semangat yang lebih daripada yang lainnya dalam hal upaya serta memberi pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Karenanya

peneliti secara pribadi tertarik untuk melakukan penelitian pada variabel narsisme.

Karyawan memerlukan narsisme agar ia aktif melakukan tugas serta aktivitas pekerjaannya. Dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, karyawan memerlukan watak serta sikap yang baik. Ada sisi positif dan negatif pada setiap watak serta sikap yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan lain diperlukan watak serta sikap yang baik, sebaliknya watak serta sikap yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan dan menghasilkan lingkungan serta atmosfer kurang mendukung untuk yang lain. Dalam mengelola watak serta sikap karyawan butuh atensi perusahaan agar bisa menjadi keuntungan bagi perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kondisi saat seseorang secara berlebihan menyayangi diri sendiri serta menimbulkan rasa menganggap rendah orang disekitarnya disebut narsisme. Seseorang dengan indikasi itu kerap dinamai narsisis (*narcissist*). Bagi Gardner serta Pierce (2011), mendefinisikan narsisme ialah seseorang yang seringkali membanding-bandingkan antara diri sendiri dan orang lain juga diiringi dengan watak sombong. Watak yang menggambarkan ciri narsis yaitu rasa mementingkan diri sendiri, rasa lebih hebat serta lebih istimewa dari yang lain. Ciri-ciri yang lain diantaranya kurangnya rasa empati, ingin diakui oleh orang disekitarnya, keras kepala dan sombong serta memerlukan kekaguman orang disekitar dengan berlebihan. Tidak hanya negatif, ada juga hal positif

yang ada pada watak narsisme asalkan individu yang bersangkutan bisa mengelola dengan baik watak tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak aspek diantaranya merupakan *self efficacy*. Bandura(1977) dalam Tims, et al.,(2014) mengartikan *Self- efficacy* sebagai harapan yang dipunyai orang tentang keahlian mereka mengeksekusi sikap yang diinginkan serta untuk pengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, *Self- efficacy* sangat dibutuhkan. Seorang yang mempunyai *Self- efficacy* besar akan sanggup menjalankan sesuatu masalah dengan upaya optimal walaupun kurang sedikit memahami tugasnya. Seorang dengan kurangnya *Self- efficacy* kurang sanggup menjalankan sesuatu seperti yang diinginkan disebabkan kurangnya rasa percaya diri akan kemampuan diri sendiri walaupun segampang apapun tugas yang diberikan.

Sedangkan, banyak orang yang belum tahu bahwa terdapat kecerdasan manusia yang memiliki peran besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu *Adversity Quotient*. Stolt (2000), *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam menganalisis masalah yang dihadapi serta memprosesnya menggunakan kecerdasan dalam dirinya hingga menjadi sebuah tantangan untuk diatasi, atau bisa juga disebut ketangguhan kemampuan ataupun kecerdasan seseorang untuk mengatasi masalah. Individu yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi ini ialah seseorang memiliki rasa sanggup, tidak gampang menyerah, sabar dalam menghadapi masalah, serta bertahan dalam menghadapi masalah yang dialami. Atau bisa diartikan jika *adversity quotient*

tinggi maka kinerja karyawan pun tinggi, sedangkan jika *adversity quotient* rendah, belum tentu kinerja karyawan rendah.

Dari gambaran beberapa teori tentang variabel-variabel yang akan diteliti, penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada pada salah satu variabel. Pertama, efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya akankah hanya dengan keyakinan tersebut berpengaruh pada kinerja. Kedua, selain akan menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan atau dalam pencapaian target, seorang karyawan juga akan dihadapkan dengan kompleksitas kewajiban yang harus diselesaikan. Terlebih jika karyawan tersebut memiliki multi peran seperti menjadi ayah, suami, ataupun seorang anak. Hal ini berkaitan dengan *Adversity Quotient*, yaitu kemampuan yang dapat digunakan dalam menghadapi berbagai permasalahan dan kemudian apakah *Adversity Quotient* berpengaruh pada kinerja karyawan

Indonesia Digital Home (disingkat Indihome) adalah salah satu produk layanan dari PT. Telekomunikasi Indonesia berupa paket layanan komunikasi dan data seperti telepon rumah (*voice*), internet (*Internet on Fiber* atau *High Speed Internet*), dan layanan televisi interaktif (*Use TV Cable*, IP TV). Karena penawaran inilah Telkom memberi label Indihome sebagai tiga layanan dalam satu paket (*3-in-1*) karena selain internet, pelanggan juga mendapatkan tayangan TV berbayar dan saluran telepon (www.indihome.co.id, akses 15 Juli 2021).

Paket Indihome juga dilengkapi dengan konten seperti layanan portal musik digital dan *Home Automation*. Indihome resmi diluncurkan pada tahun 2015. Indihome juga merupakan salah satu program dari proyek utama Telkom, Indonesia *Digital Network 2015*. Dalam penyelenggaraannya, Telkom menggandeng sejumlah pengembang teknologi telekomunikasi untuk membangun rumah berkonsep digital (www.telkomsolution.com, diakses 15 Juli 2021).



Gambar 1.1 Jumlah Pelanggan Indihome

Sumber: www.telkomindonesia.co.id, 2020



Gambar 1.2 Jumlah Peningkatan Pengguna Internet

Sumber: BULETIN APJII, 2020

Penelitian ini dilakukan di Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan yakni kantor cabang yang membantu melancarkan operasional regional Pekalongan. Peneliti memilih Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan sebagai tempat penelitian didasarkan pada pertimbangan, menurut hasil survei APJII yang bekerjasama dengan Indonesia Survey Center (ISC) menjelaskan, bahwa jumlah pengguna internet per kuartal II tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu mencapai 73,7% atau setara 196,7 juta pengguna internet, dibandingkan tahun lalu yang hanya mencapai 64,8% atau setara 171,17 juta dan populasi RI 266,9 juta dilihat dari data BPS

Tabel 1.1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT. Telkom Akses Witel Pekalongan
2020

Bulan	Karyawan Sakit	Karyawan Izin	Karyawan Cuti	Total
Juli	30	3	14	47 kali
Agustus	31	2	10	43 kali
September	29	3	12	44 kali
Oktober	25	1	18	44 kali
November	28	2	15	45 kali
Desember	25	3	20	48 kali

Sumber: PT. Telkom Akses Witel Pekalongan 2020

Dari tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran masih tinggi dan kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember 2020 yaitu sebanyak 48 kali dalam 22 hari kerja. Tingginya tingkat ketidakhadiran berpengaruh pada kinerja dan pencapaian target. Ketidakhadiran, kealpaan, dan ijin dapat dipengaruhi oleh permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, permasalahan pribadi tersebut mungkin bisa jadi muncul akibat variabel yang akan diteliti oleh penulis.

Tabel 1.2
Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel
Pekalongan 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan mencapai target (orang)	Persentase (%)	Jumlah karyawan tidak mencapai target (orang)	Persentase (%)
1	Juli	6	12	44	88
2	Agustus	9	18	41	82
3	September	17	34	33	66
4	Oktober	8	16	42	84
5	November	11	22	39	78
6	Desember	20	40	30	60

Sumber: PT. Telkom Akses Witel Pekalongan 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan tidak dapat mencapai target di bulan Juli 2020-Desember 2020. Namun di bulan Juli 2020 adalah jumlah terendah pencapaian target karyawan yaitu 44 karyawan atau sekitar 88% dari seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Sedangkan pada bulan Desember 2020 merupakan titik tertinggi pencapaian target karyawan yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 40% dari seluruh karyawan. Hasil kinerja karyawan di Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan saat ini dapat disebut kurang maksimal, dapat dilihat di tabel. Ada banyak Faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya ialah berkaitan dengan rasa kepercayaan diri atau Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan *Adversity Quotient*.

Sejauh ini penelitian mengenai variabel Narsisme, Efikasi Diri (*Self-efficacy*), dan *Adversity Quotient* masih belum banyak diteliti. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Chyntia Dwi Saptia (2016) yang berfokus pada variabel Narsisme dan *Adversity Quotient* yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Generasi Y di PT. Ramayana. Menurut penelitian tersebut lebih jauh gap lainnya adalah pada penelitian tersebut hanya membahas tentang variabel Narsisme dan *Adversity Quotient* saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Venna Trilolita (2017) yang berfokus pada variabel *Self-efficacy* yang berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional. Sedangkan pada penelitian ini, meneliti ketiga variabel yaitu narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), dan *Adversity Quotient* sebagai variabel dependen. Serta Kinerja Karyawan sebagai Variabel independen. Dapat disimpulkan *gap research* penelitian ini dari penelitian terdahulu adalah penelitian yang akan diteliti muncul karena fenomena pada tahun 2020 terjadi masa pandemi yang diiringi dengan meningkatnya pengguna internet dan juga kinerja karyawan dilihat dari naiknya pencapaian target karyawan. Dan variabel-variabel yang akan diteliti menurut pengamatan penulis berkaitan dengan fenomena yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara pada manajer *sales marketing* pada Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, diketahui bahwa Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan memiliki karyawan pada bagian *sales marketing* sebanyak 57 orang. Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan

melakukan penilaian kinerja karyawan setiap satu bulan sekali, rata-rata karyawan *sales marketing* Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan berada dikategori P2. Penilaian disana menggunakan model/metode SKI (Satuan Kerja Individu) yang dikategorikan menjadi lima tingkatan, yaitu P1, P2, P3, P4, P5. Dimana P1 sebagai tingkat tertinggi kinerja karyawan dan P5 sebagai tingkat terendah kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh P1 dan P2 memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan. Masing-masing kategori tersebut memiliki indikator nilai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Kategori Penialian Karyawan PT. Telkom Akses Witel Pekalongan

Kategori	Nilai	Keterangan
P1	80-100	Sangat Baik
P2	70-80	Baik
P3	50-70	Sedang
P4	30-50	Buruk
P5	10-30	Sangat Buruk

Sumber: PT. Telkom Akses Witel Pekalongan

Upaya untuk memperluas jangkauannya, Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan cenderung akan menemui hambatan dan persaingan sehingga layanan dan jasa perusahaan bisa dikenal dan digunakan dikalangan masyarakat. Sehingga dalam prosesnya, Daya juang dalam menghadapi

hambatan, kesulitan, persaingan antar perusahaan haruslah tinggi dan dimiliki oleh SDM Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengurai lebih lanjut mengenai **“PENGARUH NARSISME, EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS INDIHOME PT. TELKOM AKSES WITEL PEKALONGAN)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan?
2. Apakah Efikasi Diri (*Self-efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan?
3. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan?
4. Apakah Narsisme, Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan *Adversity Quotient* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan apakah Narsisme secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

2. Untuk menjelaskan apakah Efikasi Diri (*Self-efficacy*) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.
3. Untuk menjelaskan apakah *Adversity Quotient* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dan *Adversity Quotient* secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Secara Praktis
 1. Untuk memberikan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat luas tentang pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Untuk menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Prodi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah IAIN Pekalongan.
 3. Untuk memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.
 4. Untuk memberikan gambaran kepada perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

b. Secara Teoritis

Peneliti berharap Penelitian ini dapat memberi gambaran mengenai pengaruh Narsisme, Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Khususnya untuk penulis dan pembaca pada umumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa narsisme memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,299 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($P=0,000$ atau $P<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi narsisme seorang karyawan, dalam hal ini karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Hipotesis 2 menyatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,524 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,001 dengan taraf signifikansi sebesar

- 5% ($P=0,001$ atau $P<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) seorang karyawan, dalam hal ini karyawan semakin memiliki keyakinan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *adversity quotient* memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,282 serta hasil uji t didapat taraf signifikan sebesar 0,038 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($P=0,038$ atau $P<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *adversity quotient* seorang karyawan, dalam hal ini karyawan semakin mampu mengatasi kesulitan, bertahan hidup, dan mengatasi masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Hipotesis 4 menyatakan bahwa Narsisme, Efikasi diri (*Self-efficacy*), dan *Adversity quotient* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan,

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} (44,860) > F_{tabel} (2,800)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Narsisme, Efikasi diri (*Self-efficacy*), dan *Adversity quotient* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan.

B. Saran

1. Hasil penelitian diperoleh ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, maka sebaiknya pimpinan PT. Telkom Akses Witel Pekalongan lebih memperhatikan peningkatan narsisme, efikasi diri (*self-efficacy*), dan *adversity quotient* agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan Indihome PT. Telkom Akses Witel Pekalongan agar individu dalam bekerja dapat menjalin kerja sama tim yang optimal dalam meningkatkan rasa rendah hati dalam bekerja dan berhubungan dengan rekan kerja sehingga individu dapat memiliki menjalin kerja sama tim yang optimal sebaiknya meningkatkan rasa rendah hati dan berhubungan baik dengan rekan kerja.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya menguji model penelitian ini pada konteks responden yang berbeda serta memasukkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai bahan referensi perpustakaan bagi para peneliti selanjutnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin dan Tantri Francis. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Nasrudin, Endin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Armstrong, Michael. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: NUSAMEDIA.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy*. Standford University.
- Freud, Sigmund. (2020). *Narsisme*. Yogyakarta: CIRCA.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Asnawi, Melan Anggraini. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerja*. Gorontalo: CV. ATHRA SAMUDRA.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Bukit, Benjamin dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amal Press.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kotler, Philip dan Kevin Keller. (2007). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT INDEKS.
- Laksana, Fajar. (2008). *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Lupiyoadi, Rambat. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

- Masyhuri dan Zainudin. (2011). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nasution, M Nur. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmayanty. Nina. (2010). *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar Offset.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nalim, Yusuf dan Salafudin. (2012). *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Nasution. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Vicky F. (2020). Pengaruh Narsisme dan Moderasi Religiusitas. *Jurnal TECHNOBIZ, Vol. 3 No. 1*.
- Nugraheni, Hariyanti. (2016). Pengaruh Narsisme dan *Job Stressor* pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (*Anger*) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 16 No. 2*.
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4*.
- Salangka, Rian dan Dotulong, Lucky. (2015). Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3*.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* dan Divisi *Human Resource* PT Coca-cola Distribution Indonesia Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4 No. 3*.
- Rustika, I Made. (2012). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *BULETIN PSIKOLOGI, Vol. 20 No. 1-2*,

- Sahertian, Pieter. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, *Self-efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12 No. 2.
- Salim, Firza Umar. (2020). Pengaruh *Adversity Quotient* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (Persero) Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol. 08 No. 01.