

**PENGARUH NARSISME DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPPO *SMARTPHONE* AREA *STREET-LAMPUNG CITY***

**(Skripsi)**

**Oleh**

**WULAN NUR FITRIA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## ABSTRAK

### **PENGARUH NARSISME DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPPO *SMARTPHONE* AREA *STREET-LAMPUNG CITY***

Oleh

**Wulan Nur Fitria**

OPPO *Smartphone* merupakan produsen elektronik yang beralamat di Dongguan, Guangdong, China. OPPO memproduksi peralatan elektronik seperti *MP3 Player*, *LCD TV*, *Portable Media* dan pada tahun 2008 OPPO *Smartphone* mulai menggarap pasar *smartphone*. Permasalahan dalam penelitian adalah narsisme dan *self-efficacy* karyawan, target kinerja karyawan yang belum terpenuhi dikarenakan narsisme di dalam diri karyawan tidak maksimal dan juga *self-efficacy* karyawan yang kurang dioptimalkan berdampak langsung pada kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh narsisme dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*. Penelitian ini dilakukan kepada semua karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City* sebanyak 113 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *skala likert*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji t (parsial) dengan bantuan SPSS.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City* sebaiknya lebih mengoptimalkan wewenang yang dimiliki masing-masing jabatan agar terciptanya garis wewenang yang lebih baik, lebih yakin dalam menangani masalah-masalah yang terjadi secara efisien dan lebih kreatif dalam mencari solusi untuk masalah baru.

**Kata Kunci:** Narsisme, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF QUALITY OF NARCISSISM AND SELF-EFFICACY TO EMPLOYEE PERFORMANCE OPPO SMARTPHONE AREA STREET- LAMPUNG CITY***

**By**

***Wulan Nur Fitria***

*OPPO Smartphone is an electronics manufacturer based in Dongguan, Guangdong, China. OPPO is a manufactures company that produce electronic equipment such as MP3 Player, LCD TV, Protoble Media and in 2008 OPPO Smartphones began working on the smartphone market. The problem in this study is narcissism and employee self-efficacy, employee performance targets that have not been achieved yet because narcissism within employees is not optimal and also the less optimized employee self-efficacy that caused a direct impact on performance.*

*This study aims to determine the effect of narcissism and self-efficacy on employee performance at OPPO Smartphone Area Street-Lampung City. This research was carried out to all OPPO Smartphone Area Street-Lampung City employees as many as 113 respondents. The method of the data collection in this study used a linkert scale questionnaire. This study uses a quantitative method and uses data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, and t test (partial) with the help of SPSS.*

*The results of this study support the hypothesis that narcissism has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. OPPO Area Street-Lampung Smartphone City should optimize the authority of each position so it would create a better authority line, more confident in handling problems with more efficient and also more creative in solving another problem in the future..*

***Keyword :Narcissism, Self-Efficacy, and Employee Perfomance***

**PENGARUH NARSISME DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPPO *SMARTPHONE* AREA *STREET-LAMPUNG CITY***

Oleh

**WULAN NUR FITRIA**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi

: **PENGARUH NARSISME DAN *SELF-EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPPO  
SMARTPHONE AREA STREET-LAMPUNG CITY**

Nama Mahasiswa

: **Wulan Nur Fitria**

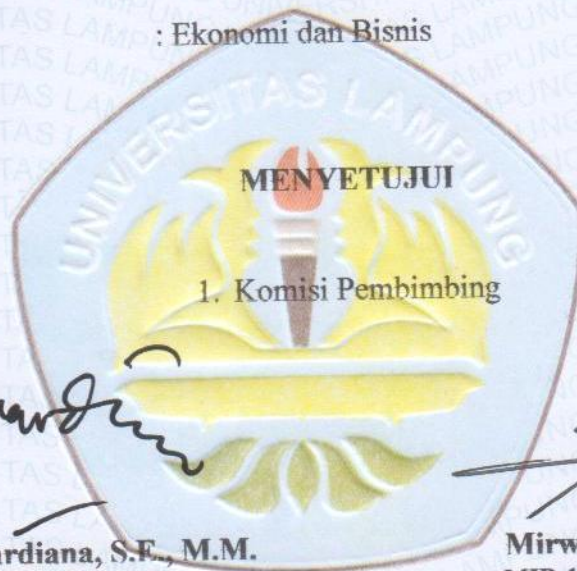
Nomor Pokok Mahasiswa : 1511011082

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP 19701106 199802 2 001

**Mirwan Karim, S.E., M.M.**  
NIP 19590308 198503 1 001

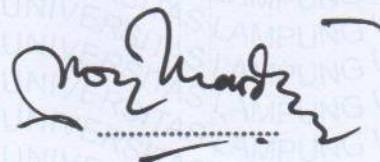
2. Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

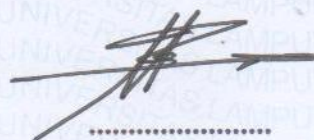
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



**Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.**



**Penguji Utama : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 001



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 26 Juni 2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wulan Nur Fitria

NPM : 1511011082

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Narsisme Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 26 Juni 2019



Wulan Nur Fitria

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Pekalongan, pada tanggal 07 Februari 1997, sebagai anak bungsu dari empat bersaudara, dari Bapak Sudiyono dan Ibu Rulia. Penulis memulai Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) PGRI Metro yang diselesaikan tahun 2003, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 02 Banjarrejo pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 04 Metro pada tahun 2012, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 01 Metro pada tahun 2015.

Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama kuliah, penulis aktif berorganisasi dan mengikuti kepanitian dalam berbagai acara pada tingkat Fakultas maupun Universitas. Penulis juga telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2018 selama 40 hari di Desa Putih Doh, Kecamatan Cukuh Balak, Kabupaten Tanggamus.



## **MOTTO**

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ”*

*(HR.Turmudzi)*

*“To win big, you sometimes have to take big risks”*

*(Bill Gates)*

*“The world is full of nice people.  
If you can't find one, be one.”*

*(Nishan Panwar)*

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmaanirrahiim

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT beserta Nabi Muhammad SAW dengan segala nikmat cinta dan kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Ku Persembahkan skripsiku ini kepada:

Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Sudiyono dan Ibunda Rulia yang selalu memberikan cinta, dukungan serta doa disetiap sujudnya untuk keberhasilanku.

Semua Abang dan Kakaku yang telah memberikan dukungan.

Bapak Dosen yang telah membimbing dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Teman-teman terdekatku yang selalu memberi dukungan dan bantuan.

Terimakasih atas segala do'a, dukungan dan harapan serta cinta dan kasih sayangnya yang tulus ikhlas yang selalu mengiringi setiap langkah hidupku.

**Keluarga Besar Manajemen 2015**

dan

**Almamaterku Tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahiim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Narsisme Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan OPPO Smartphone Area Street-Lampung City”** adalah salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu Jurusan Manajemen di Universitas Lampung.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, yang telah banyak memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan, serta pembelajaran selama proses penyelesaian skripsi.

6. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku Dosen Penguji Utama pada ujian skripsi, yang telah memberikan waktu, pengetahuan, kritik, saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Ibu R.A Fiska Huzaimah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian, motivasi serta bimbingannya selama penulis menjalani masa kuliah.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta bimbingan selama masa kuliah dan membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Kepada orang tuaku tercinta, Bapak Sudiyono dan Ibu Rulia atas dukungan, kasih sayang, motivasi serta doa tulus untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
10. Saudaraku Abangku Indra Septiawan, Kakakku Fitri Uswatun Nisa, dan Masku Pemandu Arif Saefuddin, terimakasih atas segala doa dan dukungan baik semangat maupun dukungan finansial yang diberikan. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya kepada kalian semua.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan sejak menjadi mahasiswa yang sudah layaknya keluarga Dinisantia Rangga, Nur Saida Avika Harahap , Ghina Qothrunnada Eltin, Elmawalida Fakhrunnisa, Marfiana Latifah, M. Reynaldo Azhari, Akiro Farrel dan Ismail Yusuf., S.E. yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, motivasi, semangat, doa serta dukungannya. Semoga persahabatan kita tetap terjaga hingga akhir hayat.
12. Teman- Teman seperjuangan dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia, Mentari, Nanda, Nurul, Lutfhi, Nina, Suisma dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh berbagai mata kuliah.
13. Teman-teman baikku sejak masa sekolah Azka Nahdhiana, Rona Majidah, Fahra Ika Khairunnisa, Atina Sabila Haq, Irine Tessa Koeswandini. Terimakasih atas doa, dukungan, motivasinya serta pengalaman hidup yang banyak memberikan saya pelajaran selama ini.
14. Teman-teman Kosan Wisma Aisyah yang sudah bersama hampir 4 tahun Arinda Stefani, Mbak Dessy, Mbak Ita, Aldila, Yessica dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah menemani, membantu disaat dibutuhkan, dan mengajarkan saya banyak pelajaran hidup dari awal kuliah hingga saat ini.

15. Keluarga KKN yang telah menemani selama 40 hari Sheira, Tyas, Novia, Nicolas, Kevin, dan Wahyu. Terimakasih sudah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman hidup.
16. Teman-teman Manajemen angkatan 2015, terimakasih banyak atas semua kenangan, pelajaran dan pengalamannya selama masa kuliah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, 17 Juni 2019

Penulis,

Wulan Nur Fitria

1511011082

## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR TABEL

#### I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang ..... 1
- B. Rumusan Masalah ..... 10
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 10
  - 1. Tujuan Penelitian ..... 10
  - 2. Manfaat Penelitian ..... 10

#### II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

- A. Narsisme ..... 12
  - 1. Pengertian Narsisme ..... 12
  - 2. Faktor Narsisme ..... 13
- B. *Self-Efficacy* ..... 17
  - 1. Pengertian *Self-Efficacy* ..... 17
  - 2. Indikator *Self-Efficacy* ..... 18
- C. Kinerja Karyawan ..... 20
  - 1. Pengertian Kinerja Karyawan ..... 20
  - 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 21
  - 3. Indikator Kinerja ..... 23
- D. Penelitian Terdahulu ..... 24
- E. Rerangka Pemikiran ..... 28
- F. Hipotesis ..... 29

#### III. METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian ..... 30

B.	Objek Penelitian .....	30
C.	Sumber Data .....	30
	1. Data Primer.....	31
	2. Data Sekunder .....	31
D.	Metode Pengumpulan Data .....	31
	1. Kuesioner (Angket) .....	31
	2. Studi Kepustakaan .....	32
E.	Populasi .....	32
F.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	33
	1. Variabel Penelitian .....	33
	2. Definisi Operasional Variabel .....	33
G.	Uji Instrumen Penelitian.....	34
	1. Uji Validitas.....	35
	2. Uji Reliabilitas .....	38
	3. Uji Normalitas .....	40
H.	Metode Analisis.....	41
	1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
	2. Analisis Kuantitatif.....	41
I.	Pengujian Hipotesis .....	42
	1. Uji t (Parsial) .....	42
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Karakteristik Responden .....	44
	1. Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia .....	45
	2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
	3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
B.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
	1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Narsisme ( $X_1$ ).....	46
	2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) .....	49
	3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
C.	Analisis Kuantitatif .....	54
D.	Uji Hipotesis.....	55
	1. Uji Hipotesis I.....	56
	2. Uji Hipotesis II .....	57
E.	Pembahasan .....	57
	1. Pengaruh Narasisme Terhadap Kinerja Karyawan OPPO <i>Smartphone</i> <i>Area Street-Lampung City</i> .....	57

2. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan OPPO <i>Smartphone</i> <i>Area Street-Lampung City</i> .....	59
--	----

**V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	61
C. Keterbatasan Penelitian .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Rerangka Pemikiran.....	28

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan OPPO <i>Smartphone</i> Area <i>Street-Lampung City</i> Tahun 2018.....	7
1.2 Target Dan Realisasi Penjualan OPPO <i>Smartphone</i> Tahun 2018.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	34
3.2 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Narsisme .....	35
3.3 Hasil Uji Ulang Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Narsisme .....	36
3.4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	36
3.5 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	37
3.6 Hasil Uji Ulang Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja Karyawan ..	38
3.7 Koefisien Nila R Cronbach's Alpha .....	38
3.8 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Narsisme,Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan .....	39
3.9 Hasil Normalitas .....	41
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian .....	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.5 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Authority</i> .....	46
4.6 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Superiority</i> .....	47
4.7 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Exhibition</i> .....	48
4.8 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Exploitativenes</i> .....	48
4.9 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Entilement</i> .....	49
4.10 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	50
4.11 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel Kinerja Tugas.....	51
4.12 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel Kinerja Kontektual.....	52
4.13 Hasil Jawaban Tentang Sub Variabel Kinerja Kontraproduktif .....	53
4.14 Hasil Uji Nilai Determinan .....	55
4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Untuk Hipotesis I Dan II .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner .....	L-1
2. Distribusi Karakteristik Responden .....	L-7
3. Tanggapan Responden .....	L-11
4. Descriptive Tanggapan Responden.....	L-20
5. Hasil Uji Validitas .....	L-23
6. Hasil Uji Reliabilitas .....	L-28
7. Hasil Uji Normalitas .....	L-31
8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	L-32

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, hal ini dikarenakan tingkat persaingan pasar yang semakin tinggi. Beberapa cara yang digunakan oleh perusahaan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, yaitu dengan meningkatkan teknologi yang ada di perusahaan dengan tujuan efisiensi dan peningkatan produktivitas. Selain teknologi, karyawan merupakan faktor utama yang menjadi kunci suksesnya perusahaan untuk dapat bersaing dalam pasar, hal ini dikarenakan karyawan memegang peranan penting di setiap bidang perusahaan, baik dalam bidang produksi, bidang pemasaran, penjualan, maupun bidang-bidang lainnya yang ada di perusahaan.

Peran-peran karyawan yang dimaksud merupakan peranan karyawan sebagai pemikir, perencana, penggerak, dan pengendali aktivitas di dalam perusahaan. Peran penting yang dipegang oleh karyawan, menjadikan karyawan dituntut untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin, sehingga dapat menghasilkan prestasi dan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya yaitu dengan cara memberikan kesan positif kepada karyawan dengan

berlaku narsis. Seorang pemimpin harus memiliki perilaku narsis dengan mengedepankan ambisi yang ia miliki.

Narsisme pemimpin dibutuhkan untuk menarik perhatian dari para karyawan. Tidak hanya pemimpin, para karyawan juga harus memiliki sifat narsisme. Narsisme karyawan dibutuhkan agar karyawan menjadi aktif dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang ada di perusahaan. Sifat dan perilaku karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berbagai macam sifat dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan tentunya menjadi kelebihan dan kekurangan. Sifat dan perilaku yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan lain, sebaliknya sifat dan perilaku yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan lain. Perlu adanya perhatian yang khusus dari perusahaan dalam mengelola sifat dan perilaku karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Narsisme merupakan keadaan di mana seseorang mencintai dirinya secara berlebihan dan memunculkan perasaan untuk merendahkan orang lain. Seorang yang memiliki gejala tersebut sering disebut narsisis (*narcissist*). Menurut Gardner dan Pierce (2011), narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain. Narsisis memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki ciri-ciri yaitu selalu menginginkan pengakuan dari orang lain, rendahnya sifat empati,

membutuhkan rasa kagum dari orang lain secara berlebihan, dan cenderung memiliki sifat arogan dan sombong. Sifat narsisme tidak hanya sebatas aspek negatif saja, beberapa aspek positif akan dirasakan oleh individu ketika ia dapat mengelola dengan baik sifat tersebut.

Wallace dan Baumeister (2002) dalam Chatterjee dan Hambrick (2006), narsisis akan berusaha mendapatkan pujian dari individu lain, dengan cara menerima tantangan atau tugas yang sulit yang tidak dapat dan sulit dikerjakan oleh individu lain. Hal ini akan membuat narsisme berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, Elemen kognitif yang dimiliki oleh narsisme akan membantu individu memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya (Champbell, *et al.*, 2004., dalam Chatterjee dan Hambrick., 2006.), sedangkan elemen motivasi akan mendorong individu untuk mendapatkan posisi atau kewenangan. Kernberg (1975) dalam Chatterjee dan Hambrick (2006), menjelaskan bahwa narsisme akan mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi dan pengaruh di dalam perusahaan, dan *self-efficacy* membantu individu tersebut untuk meraihnya dengan cara meningkatkan kemajuan profesional kerja individu tersebut. Penelitian selanjutnya oleh Wallace dan Baumeister (2002) ketika target pekerjaan diprediksi sulit untuk dicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka sebaliknya ketika target pekerjaan diprediksi mudah untuk dicapai narsistik yang tinggi tidak menunjukkan peningkatan kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa narsisme mempengaruhi peningkatan kinerja.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy*.

Bandura (1977) dalam Tims, *et al.*, (2014) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai harapan yang dimiliki orang tentang kemampuan mereka mengeksekusi perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. *Self-efficacy* sangat penting bagi peningkatan kinerja para pegawai. Menurut Bandura dalam Lunenburg (2011) *self-efficacy* dibedakan dalam tiga dimensi yaitu tingkat, keluasan dan kekuatan. Dalam menjalankan tugas, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Tims, *et al* (2014), dalam penelitiannya membuktikan *self efficacy* sehari – hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari – hari. Sehingga *self efficacy* menjadi faktor pada penelitian ini. Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai harapan yang dimiliki

orang tentang kemampuan mereka mengeksekusi perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Keyakinan dan kepercayaan diri individu dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan diharap dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja. *Self efficacy* sangat penting bagi peningkatan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang buruk tentu akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan dan kinerja karyawan yang baik tentu akan memberikan dampak baik terhadap suatu perusahaan. Sebuah perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kualitas sumber daya manusianya dan menemukan masalah-masalah yang dapat berdampak buruk terhadap kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan.

Koopmans, *et al.*, (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia harus menjadi pribadi yang banyak belajar dan tidak merasa cukup dengan ilmu yang telah didapat agar berkembang secara maksimal.

Koopmans, *et al.*, (2014) ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja



kontraproduktif. Kinerja seorang karyawan dapat juga dipengaruhi oleh rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Keyakinan diri untuk mampu mengemban tugas dan menyelesaikan tugas secara baik akan meningkatkan semangat kerja. Pikiran positif dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan yang yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik akan mampu melawan rasa lelah dan malas.

*Smartphone* merupakan alat komunikasi virtual secara dua arah yang memudahkan setiap individu untuk berinteraksi dengan individu lainnya hanya dengan melalui bantuan pesan singkat, telepon, serta yang paling pesat perkembangannya pada saat ini yaitu menggunakan jaringan internet, telepon cerdas hanyalah merupakan sebuah telepon yang menyajikan fitur canggih seperti surel (surat elektronik), internet dan kemampuan membaca buku elektronik (*ebook*) dan lainnya. OPPO Electronic Corp, Ltd berdiri pada tahun 2004 sebagai produsen elektronik yang beralamat di Dongguan, Guangdong, Negara China. Perusahaan yang dahulunya merambah ke teknologi Mobile *smartphone*, OPPO memproduksi peralatan elektronik seperti *MP3 Player, LCD TV, Portable Media Player, DVD, e Book dan Disc Player* dan pada tahun 2008 Barulah OPPO mulai menggarap pasar *smartphone*. Pada bulan April tahun 2013 OPPO untuk pertama kalinya menginjakkan kaki di pasar Indonesia secara resmi. Perusahaan OPPO terlebih dahulu melebarkan sayapnya ke beberapa negara seperti, Thailand, Vietnam, Rusia, America dan Qatar. Sejak saat itu OPPO terus melakukan promosi memperkenalkan kualitas brand nya melalui iklan Media Cetak, TV, Internet dll.

Pada Provinsi Lampung, OPPO *smartphone* terbagi menjadi 4 konsentrasi daerah penjualan yaitu : area Kalianda, Simpur Center, Mall Kartini, dan Area *Street-Lampung City*. Pada penelitian ini terkonsentrasi pada karyawan Area *Street-Lampung City*. Adapun data karyawan OPPO *smartphone* pada Area *Street-Lampung City* sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Karyawan Pada Area *Street-Lampung City* 2018**

No	Sub Bidang	Jumlah Karyawan
1	Promotor	102
2	Sales	7
3	Tutor	1
4	Trainer	1
5	SPV Sales	1
6	SPV Trainer	1
Total		113

Sumber : OPPO *Smartphone* area *Street-Lampung City* 2018

Tabel 1.1 merupakan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh OPPO *Smartphone* pada Area *Street-Lampung City* dengan total karyawan 113 karyawan dengan berbagai tingkatan atau jabatan dalam perusahaan dari posisi yang tertinggi hingga yang terendah. Posisi tersebut memiliki hubungan yang menunjukkan kerjasama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan dalam posisi yang berbeda-beda harus memiliki kesadaran diri dan keterampilan dasar yang digunakan untuk berhubungan satu sama lain. Lee dan Bobko (1994) dalam Noviawati (2016), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Dalam menjalankan tugas, seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan tertentu dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik.

Indikator-indikator *self-efficacy* tersebut sangat dibutuhkan untuk mendukung hubungan karyawan dalam pelaksanaan kerja. Hubungan yang harus dijalin dalam perusahaan selain hubungan antar jabatan, antar departemen maupun antar karyawan juga sangat penting dalam membina hubungan dengan konsumen. Produk menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan, namun kualitas layanan juga bagian faktor penting dalam menciptakan kepercayaan konsumen yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Cara meningkatkan kualitas pelayanan adalah memperhatikan dan memperlakukan karyawan lini depan dengan baik, karena karyawan yang memiliki kontak dan hubungan dengan konsumen adalah sumber kunci perusahaan. Karyawan lini depan dalam *OPPO Smartphone Area Street-Lampung City* adalah bagian promotor yang lebih sering berinteraksi dengan konsumen, sehingga kinerja lini depan tersebut sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan memberikan pelayanan dan kepercayaan konsumen untuk membeli kembali produk *OPPO Smartphone*.

**Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Oppo Smartphone Tahun 2018**

No	Bulan	Target Penjualan		Realisasi Penjualan		Tingkat Pencapaian	
		<i>All Type</i> (Unit)	Produk Fokus (Unit)	<i>All Type</i> (Unit)	Produk Fokus (Unit)	<i>All Type</i>	Produk Fokus
1.	Januari	2200	502	1606	346	73%	69%
2.	Februari	2253	493	1600	320	71%	65%
3.	Maret	2371	490	1660	328	70%	67%
4.	April	2442	690	2076	552	85%	80%
5.	Mei	3200	710	2784	590	87%	83%
6.	Juni	3310	730	2946	621	89%	85%
7.	Juli	2492	521	1744	401	70%	77%
8.	Agustus	2356	492	1696	369	72%	75%
9.	September	2542	659	1906	527	75%	80%
10.	Oktober	2632	595	2040	417	77,5%	70%
11.	November	3100	720	2511	540	80 %	75%
12.	Desember	3435	750	2919	577	85 %	77 %
Rata- rata						78%	75%

Sumber : *OPPO Smartphone area Street-Lampung City 2018*

Tabel 1.2 menunjukkan target dan realisasi penjualan OPPO *smartphone* Area *Steet-Lampung City*. Berdasarkan tabel diatas penjualan dari OPPO *smartphone* pada tahun 2018 masih mengalami fluktuasi atau masih naik turun, tabel di atas masih belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan secara keseluruhan target yaitu 85% untuk jenis *all type* dan 80 % untuk jenis produk fokus dan target yang tercapai sebesar 78% untuk jenis *all type* dan 75% untuk jenis fokus produk sehingga target belum tercapai dan masih kurang optimal. Hal menunjukkan bahwa kinerja karyawan OPPO *smartphone* Area *Street-Lampung City* masih belum maksimal. Kinerja yang belum maksimal menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam *self-efficacy* seperti *level*, *generality*, dan *strength* belum dimiliki sepenuhnya oleh karyawan OPPO *Smartphone*.

Tabel 1.2 juga menunjukkan perilaku narsisme. Karyawan dengan tingkat narsisme yang sehat dengan semangat kerja yang tinggi akan berusaha memaksimalkan penyelesaian tugas agar berhasil dalam pekerjaan mereka. Tingkat pencapaian rata-rata untuk jenis *all type* yaitu 78% dinilai masih kurang dari target yang ditetapkan yaitu 85% untuk jenis *all type* dan tingkat pencapaian rata-rata untuk produk fokus yaitu 75% dari target 80%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dapat disebabkan oleh bebarapa indikator, salah satunya yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel narsisme. Kinerja karyawan yang belum maksimal menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam narsisme seperti *authority*, *exhibitionism*, *superiority*, *exploitativeness*, *entitlement*.

Latar belakang di atas menunjukkan bahwa antara narsisme, *self-efficacy*, dan kinerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Sehingga membuat penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Narsisme dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*”**

## **B. Rumusan Masalah**

Uraian dari latar belakang di atas dapat diambil beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*.
2. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone* Area *Street-Lampung City*.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai pokok pembahasan yang telah diteliti oleh peneliti.

Adapun harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh narsisme dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai besarnya pengaruh narsisme dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi peneliti-peneliti selanjutnya serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan narsisme, *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. Narsisme**

Narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain.

#### **1. Pengertian Narsisme**

Manusia memiliki semacam sifat, mulai dari sifat yang positif dan negatif. Salah satunya merupakan sifat narsisme dimana sifat ini hampir dimiliki oleh setiap kalangan, hanya saja tergantung seberapa tingkat narsisme seseorang tersebut. Tingginya tingkat narsisme seseorang dapat diukur dengan menggunakan skala narsisme yang dikenal dengan sebutan *Narsistic Personality Inventory* (NPI). Narsisme sendiri didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mencintai dirinya sendiri secara berlebihan.

Gardner dan Pierce (2011), narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain, memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki ciri-ciri yaitu selalu menginginkan pengakuan orang lain, rendahnya sifat empati, membutuhkan rasa kagum dari orang lain secara berlebihan, dan cenderung memiliki sifat arogan dan sombong. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki kecenderungan dalam

peningkatan diri, kecenderungan dalam peningkatan intensitas perasaan yang kemudian diikuti dengan kritikan, dan kecenderungan dalam penggunaan kata ganti orang pertama dalam berbicara. Menurut Nugraheni (2015) Individu narsis biasanya memiliki rasa percaya diri yang kuat, namun jika narsisme yang dimilikinya sudah mengarah pada kelainan yang bersifat patologis maka rasa percaya diri yang kuat dapat digolongkan dalam rasa percaya diri yang tidak sehat karena hanya memandang dirinya yang paling hebat dari orang lain tanpa menghargai orang lain.

## **2. Faktor Narsisme**

Tingkat narsisme yang dimiliki oleh seseorang tidak akan sama dengan individu lain, hal ini disebabkan tingkat narsisme dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dimensi. Menurut Raskin dan Terry (1988) terdapat tujuh dimensi narsisme, yaitu :

### **a. Otoritas (*Authority*)**

Pandangan yang berlebih terhadap diri sendiri terkait dengan otoritas atau wewenang atas jabatan yang dimilikinya. Individu yang memiliki tingkat otoritas atau wewenang yang tinggi, akan menganggap bahwa dirinya lebih baik daripada individu yang tidak memiliki otoritas atau wewenang di perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja.

### **b. *Self-Sufficiency***

Merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang secara umum pada indikator ini ditandai dengan anggapan percaya dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan kemampuannya sendiri.



c. Superioritas (*Superiority*)

Pandangan berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan kompetensi. Kompetensi diri, bakat, kemampuan, dan keunikan akan membuat seseorang merasa bahwa dirinya merupakan seseorang yang hebat dan spesial.

d. Eksibisionisme (*Exhibitionism*)

Kecenderungan untuk menarik perhatian orang lain terhadap diri sendiri, terkait dengan kemampuan yang dimiliki, sifat atau kebiasaan, karakteristik, dan bakat yang dimiliki oleh seseorang.

e. Eksploitasi (*Exploitativeness*)

Motivasi untuk memanipulasi dan mendayagunakan orang lain untuk kepuasan diri sendiri. Seseorang yang memiliki sifat narsisme akan senang untuk mendayagunakan dan memanipulasi orang lain, hal ini dikarenakan narsis percaya diri dapat memahami orang lain dan membuat orang lain percaya dan suka kepadanya.

f. Kesombongan (*Vanity*)

Kekaguman yang berlebih dalam memandangi diri sendiri dengan membandingkannya dengan orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme akan senang melihat penampilan dan karakteristik yang ada didirinya. Narsis akan selalu melihat dirinya merupakan sosok yang sempurna, dan menganggap orang lain lebih rendah atau tidak sebanding dengan dirinya.

g. Hak (*Entitlement*)

Kepercayaan bahwa orang lain berhutang rasa hormat dan kekaguman. Seseorang yang memiliki sifat narsisme sangat membutuhkan keadaan

dimana orang lain memuji dirinya sendiri, mengagumi dirinya, dan menghormati dirinya. Kebutuhan ini yang membuat seorang narsisis menjadi bersikap arogan, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Gardner dan Pierce (2011) terdapat lima dimensi narsisme yang sering digunakan oleh peneliti, yaitu:

a. Otoritas

Yaitu pandangan yang berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan otoritas atau wewenang atas jabatan yang dimilikinya. Individu yang memiliki tingkat otoritas atau wewenang yang tinggi, akan menganggap bahwa dirinya lebih baik daripada individu yang tidak memiliki otoritas atau wewenang di perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja.

b. Superioritas

Yaitu pandangan berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan kompetensi. Latar belakang pendidikan yang tinggi, bakat, kemampuan dan keunikan akan membuat seseorang merasa bahwa dirinya merupakan seorang yang hebat dan spesial.

c. Eksibisionisme

Yaitu kecenderungan untuk menarik perhatian orang lain terhadap diri sendiri, terkait dengan kemampuan yang dimiliki, sifat atau kebiasaan, karakteristik dan bakat yang dimiliki oleh seseorang.

d. Eksploitasi

Yaitu motivasi untuk memanipulasi dan mendayagunakan orang lain untuk kepuasan diri sendiri. Seorang yang memiliki sifat narsisme akan senang

untuk mendayagunakan dan memanipulasi orang lain, hal ini dikarenakan narsisis percaya dirinya dapat memahami orang lain dan membuat orang lain percaya dan suka kepadanya.

e. Hak,

yaitu kepercayaan bahwa orang lain berhutang rasa hormat dan kekaguman. Seseorang yang memiliki sifat narsisme sangat membutuhkan keadaan dimana orang lain memuji dirinya, mengagumi dirinya dan menghormati dirinya. Kebutuhan ini yang membuat seorang narsisis menjadi bersikap arogan, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Penelitian ini menggunakan lima dimensi pengukuran yang dikemukakan oleh Gardner dan Pierce (2011) yaitu, Otoritas, Superioritas, Eksibisionisme, Eksploitasi, dan Hak. Menurut Gardner dan Pierce (2011) dalam penelitian narsisme dan *self-esteem*, mereka hanya menggunakan lima dimensi dari tujuh pembagian dimensi yang disebutkan Raskin dan Terry. Kelima dimensi tersebut yaitu dimensi otoritas (*authority*), superioritas (*superiority*), esibisionisme (*exhibitionism*), eksploitasi (*exploitativeness*), dan hak (*entitlement*). Dimensi *self-sufficiency* tidak dimasukkan karena dimensi tersebut sudah jelas ada didalam item berbasis organisasi (OBSE) dan juga untuk meminimalkan varian metode yang dipakai. Sedangkan dimensi kesombongan (*vanity*) tidak digunakan karena dimensi tersebut tidak konsisten dalam jumlah dan untuk efisiensi dalam pengumpulan data

## **B. *Self-Efficacy***

Keyakinan diri seseorang ketika akan melakukan suatu hal sangat berperan penting dalam kehidupan sehari-hari. Besarnya rasa yakin atau optimis dapat menyelesaikan tugas akan menentukan hasil atau biasa disebut sebagai kinerja dalam suatu perusahaan.

### **1. Pengertian *Self-Efficacy***

Bandura dalam Noviawati (2016) mendefinisikan *self-efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self-efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja, sedangkan menurut Lunenburg (2011) *self-efficacy* adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya.

Lee dan Bobko dalam Noviawati (2016), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Harjono, *et al.*, (2015) *self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut Zulkosky dalam Handayani, *et al.* (2015) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif. *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan tersebut pada masa yang akan datang. Kesimpulan dari banyaknya definisi *self-efficacy* menurut para ahli adalah keyakinan seseorang dapat melaksanakan segala sesuatu dengan baik, optimisme sangat berperan penting dalam *self-efficacy*.

## **2. Indikator Self-Efficacy**

Ukuran dalam penelitian pada variabel *self-efficacy* menggunakan dimensi menurut Bandura. Bandura dalam Lunenburg (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, dimensi tersebut adalah:

### **a. Level (Tingkat)**

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Sebagian menganggap masalah itu sulit, namun sebagian lain menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.

b. *Generality* (Keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

c. *Strength* (Kekuatan)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang kuat dalam meningkatkan usahanya meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Tiga dimensi menurut Bandura digunakan sebagai indikator pengukuran dalam penelitian ini karena tingkat, keluasan dan kekuatan dapat dijadikan sebagai ukuran. *Level* atau tingkat dapat dijadikan sebagai suatu ukuran karena suatu tugas yang sama akan memberikan tingkat kesulitan yang berbeda terhadap masing-masing individu. *Generality* atau keluasan dapat menjadi ukuran selain *level* karena tiap individu tidak memiliki penguasaan dalam segala tugas. Dimensi yang terakhir, *strength* atau kekuatan dapat menjadi ukuran karena optimisme tentu memiliki kekuatan yaitu seberapa besar keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya tersebut.

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja memiliki pengertian menurut banyak ahli meskipun dari banyak pengertian memiliki inti yang sama yaitu hasil kerja.

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Koopmans, *et al.*, (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Suatu perusahaan perlu tahu kinerja setiap karyawan untuk mengetahui baik atau

tidaknya kinerja karyawan perusahaan. Jika kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak memuaskan, maka perusahaan dapat mengambil langkah agar kinerja karyawan perusahaan bisa lebih baik.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal dalam proses mencapai hasil. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dikemukakan oleh Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2007) dengan rumus:

- a. *Performance* (kinerja) = *Ability* (kemampuan) + *Motivation* (motivasi)
- b. *Ability* (kemampuan) = *Knowledge* (pengetahuan) + *Skill* (keterampilan)
- c. *Motivation* (motivasi) = *Attitude* (sikap) + *Situation* (situasi)

### 1. Faktor Kemampuan

Penelitian secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). 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, sehingga 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 dan merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja). Sikap merupakan kondisi mental yang



mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), sehingga seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

f. **Komitmen**

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Proses pencapaian hasil kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus dikelola secara baik agar pengaruh yang timbul bersifat baik. Pengaruh dari faktor-faktor kinerja yang menghasilkan hasil kerja yang bagus akan memberikan dampak yang bagus pada perusahaan secara keseluruhan.

### **3. Indikator Kinerja**

Kinerja memiliki indikator yang dapat digunakan sebagai ukuran yang dapat digunakan dalam penelitian. Menurut Koopmans, *et al.*, (2014) terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. **Kinerja tugas**, mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. **Kinerja kontekstual**, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif menjadi ukuran suatu kinerja di dalam penelitian ini karena dengan mengetahui kemampuan dan perilaku-perilaku karyawan baik perilaku yang mendukung atau perilaku yang berbahaya akan membantu perusahaan dalam mencegah turunnya kualitas kerja karyawan dan dapat mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang buruk.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan dalam usaha menambah pengetahuan. Dalam melaksanakan penelitian perlu adanya penelitian terdahulu sebagai acuan karena penelitian harus dilakukan secara sistematis, berencana dan mengikuti konsep ilmiah. Tujuan utama dari penelitian terdahulu adalah untuk menghimpun berbagai informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu juga perlu dilakukan, karena informasi yang relevan dapat menunjang keberhasilan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Raskin dan Terry (1988)	<i>A Principal Components Analysis Of The Narcissistic Personality Inventory And Further Evidence Of Its Construct Validity</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas NPI. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Hasil dari penelitian ini ditemukannya tujuh komponen narsisme, yaitu : otoritas ( <i>authority</i> ), <i>self-sufficiency</i> , eksibisionisme ( <i>exhibitionism</i> ), superioritas ( <i>superiority</i> ), kesombongan ( <i>vanity</i> ), eksploitasi ( <i>exploitativeness</i> ), dan hak ( <i>Entitlement</i> )
2.	Gardner dan Pierce (2011)	<i>A question of false self-esteem : organization based self-esteem and narcissism in organizational contexts</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OBSE dan narsisme merupakan dua konstruk yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahwa narsisme dan OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r=0,23$ dan $p<0,01$
3.	Harry M. Wallace and Roy F. Baumeister (2002)	<i>The Performance Of Narcissists Rises And Falls With Perceived Opportunity For Glory</i>	pengukuran menggunakan NPI dan <i>self-esteem scale</i> . Ketika target pekerjaan diprediksi sulit untuk dicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka.
4.	Tims, et al., (2014)	<i>Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari dengan nilai signifikan ( $\gamma=0.21$ , $p<0,01$ )

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

5.	Koopmans et al, (2014)	<i>Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis</i>	Studi ini menyajikan IWPQ versi 1.0 secara umum skala yang digunakan menunjukkan kecocokan dengan model Rasch dan ukuran kepuasan. Dibandingkan dengan versi sebelumnya, IWPQ 1.0 menunjukkan peningkatan. Hasil yang didapatkan dapat lebih dipercaya untuk mengukur pekerja disemua tingkat kemampuan
3.	Gardner dan Pierce (2011)	<i>A question of false self-esteem : organization based self-esteem and narcissism in organizational contexts</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OBSE dan narsisme merupakan dua konstruk yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahawa narsisme dan OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r=0,23$ dan $p<0,01$

Sumber : Data Diolah Peneliti 2019

Penelitian diatas menunjukkan bahwa narsisme dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Raskin dan Terry, 1988) dengan judul "*A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity*". Penelitian ini memeriksa validitas internal dan eksternal dari *Narcissistic Personality Inventory* (NPI) melalui 3 penelitian, yaitu:

- a) Meneliti struktur internal dari jawaban NPI dengan 1.081 responden yang terdiri dari 479 pria dan 529 wanita mahasiswa di Universitas California dengan usia 17 sampai 49 tahun.

- b) Meneliti fakta tentang gagasan NPI dengan sebuah variasi dari indeks yang didapatkan melalui penelitian dan data laporan karyawan dengan sampel 57 orang.
- c) Meneliti 128 subjek dan deskripsi kepribadian serta kesesuaiannya dalam *Leary Interpersonal Check List*.

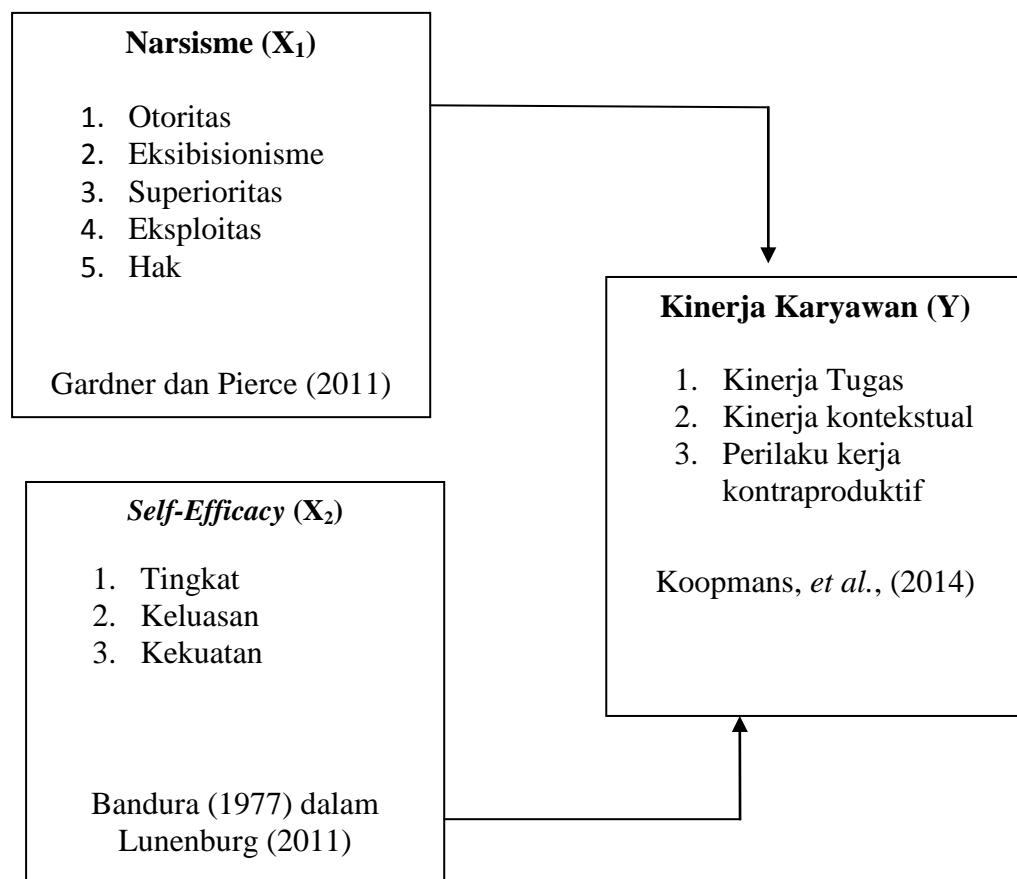
Hasil penelitian ini adalah studi 1 membuktikan 7 komponen narsisme, yaitu *authority, self-sufficiency, superiority, exhibitionism, exploitativeness, vanity*, dan *entitlement*. Sedangkan studi 2 dan 3 mendukung validitas gagasan dari NPI. Harry M. Wallace and Roy F. Baumeister (2002) dalam penelitiannya yang berjudul *The Performance Of Narcissists Rises And Falls With Perceived Opportunity For Glory*, menggunakan 71 responden pada studi 2 dengan menggunakan NPI dan *Self-Esteem Scale*. Ketika target pekerjaan diprediksi sulit untuk dicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya ketika target pekerjaan diprediksi mudah untuk dicapai, narsistik yang tinggi tidak menunjukkan peningkatan kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah narsisme saat menghadapi target yang menantang atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Tims, *et al.*, (2014) dengan judul "*Daily Job Crafting and The Self-Efficacy-Performance Relationship*" dimana penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari dengan nilai signifikan ( $\gamma = 0.21, p < 0.01$ ). Penelitian yang dilakukan oleh (Koopmans *et al.*, 2014) yang berjudul "*Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*" membahas tentang validitas

*Individual Work Performance Quistionnaire* (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. Secara keseluruhan, IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Para peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda. Penelitian-penelitian diatas menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian ini.

### E. Rerangka Pemikiran

Peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel diturunkan dan juga mengapa variabel-variabel itu saja yang diteliti dari uraian kerangka pemikiran.



Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran

## **F. Hipotesis**

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (Sanusi, 2016). Hipotesis yang menyatakan hubungan sebab-akibat merupakan hipotesis yang mengandung pernyataan bahwa variabel yang satu memengaruhi variabel yang lain. Dalam hubungan ini terdeteksi dengan jelas bahwa variabel bebas menyebabkan terjadinya variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *OPPO Smartphone Area Street-Lampung City*.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *OPPO Smartphone Area Street-Lampung City*.



### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003), sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

#### **B. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City*. Objek penelitian ini difokuskan pada narsisme, *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

#### **C. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden dan juga melalui wawancara kepada responden (Wijaya, 2013).

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer. Contoh data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti (Wijaya, 2013).

## **D. Metode Pengumpulan Data**

Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

### 1. Kuesioner (Angket)

Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan

mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Setuju (S) di beri skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

## 2. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

### **E. Populasi**

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini menggunakan variabel narsisme dan *self-efficacy* yang melibatkan semua karyawan *OPPO smartphone Area Street-Lampung City* sebanyak 113 orang.

## F. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survei dilakukan. Penjelasan ini mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel sebagai berikut :

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variabel Bebas ( *independent variabel* )

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah narsisme dan *self efficacy* .

#### b. Variabel terikat ( *dependent variabel* )

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 2. Definisi Operasional Variabel

Nazir (2009) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional. yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Pengukuran Variabel</b>	<b>Skala</b>
Narsisme (X <sub>1</sub> )	Narsisme adalah perasaan bangga terhadap diri sendiri secara berlebihan dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dan cenderung merendahkan orang lain  (Gardner dan Pierce,2011)	1. Otoritas ( <i>authority</i> ) 2. Superioritas ( <i>superiority</i> ) 3. Eksibisionism ( <i>Exhibitionism</i> ) 4. Eksploitasi ( <i>Exploitativeness</i> ) 5. Hak ( <i>Entitlement</i> )  (Gardner dan Pierce,2011)	Likert
<i>Self-efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Self efficacy</i> adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi <i>Self efficacy</i> adalah rasa kepercayaan seseorang Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011)	1. Tingkat. ( <i>Level</i> ) 2. Keluasan ( <i>Generality</i> ) 3. Kekuatan ( <i>Strength</i> )  Bandura (1977) dalam Lunenburg (2011)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.  Koopmans, <i>et al.</i> , (2014)	1. Kinerja Tugas ( <i>Task Performance Scale</i> ) 2. Kinerja kontekstual ( <i>Contextual Performance Scale</i> ) 3. Perilaku kerja kontraproduktif ( <i>Counterproductive Work Behavior</i> )  Koopmans, <i>et al.</i> , (2014)	Likert

Sumber : Data diolah Peneliti 2019

### G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari

responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat intrakolerasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading*  $> 0,5$ , apabila terdapat nilai *factor loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas KMO -MSA Untuk Variabel Narsisme**

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan ( $>0,5=$ Valid)
Narsisme	X1.1	0,647	0,774	Valid
	X1.2		0,692	Valid
	X1.3		0,805	Valid
	X1.4		0,835	Valid
	X1.5		0,553	Valid
	X1.6		0,690	Valid
	X1.7		0,712	Valid
	X1.8		0,626	Valid
	X1.9		0,654	Valid
	X1.10		0,476	Tidak Valid
	X1.11		0,720	Valid
	X1.12		0,788	Valid
	X1.13		0,818	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel uji validitas mendeskripsikan bahwa item pernyataan yang memiliki *factor loading* >0,5 maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya, sedangkan jika kita lihat di tabel uji validitas terdapat item yang tidak valid yaitu X1.10 variabel narsisme. Item pernyataan yang tidak valid harus dibuang dan di uji kembali hingga semua item dinyatakan valid agar dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Ulang Validitas KMO- MSA Untuk Variabel Narsisme**

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
Narsisme	X1.1	0,631	0,762	Valid
	X1.2		0,697	Valid
	X1.3		0,796	Valid
	X1.4		0,839	Valid
	X1.5		0,557	Valid
	X1.6		0,706	Valid
	X1.7		0,711	Valid
	X1.8		0,635	Valid
	X1.9		0,655	Valid
	X1.11		0,701	Valid
	X1.12		0,822	Valid
	X1.13		0,832	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,631 variabel narsisme sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel *Self-Efficacy***

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
<i>Self-Efficacy</i>	X2.1	0,715	0,813	Valid
	X2.2		0,822	Valid
	X2.3		0,829	Valid
	X2.4		0,826	Valid
	X2.5		0,753	Valid
	X2.6		0,760	Valid
	X2.7		0,577	Valid
	X2.8		0,841	Valid
	X2.9		0,757	Valid
	X2.10		0,812	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,715 variabel *self-efficacy* sehingga dapat dilanjutkan di uji berikutnya.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja**

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
Kinerja	Y1	0,788	0,723	Valid
	Y2		0,736	Valid
	Y3		0,459	Tidak Valid
	Y4		0,849	Valid
	Y5		0,670	Valid
	Y6		0,779	Valid
	Y7		0,578	Valid
	Y8		0,785	Valid
	Y9		0,686	Valid
	Y10		0,603/0,632	<i>Cross Loading</i>
	Y11		0,789	Valid
	Y12		0,750	Valid
	Y13		0,687	Valid
	Y14		0,588	Valid
	Y15		0,737	Valid
	Y16		0,530	Valid
	Y17		0,730	Valid
	Y18		0,699	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel uji validitas mendeskripsikan bahwa item pernyataan yang memiliki *factor loading* >0,5 maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya, sedangkan jika kita lihat di tabel uji validitas terdapat item yang tidak valid yaitu Y3 variabel kinerja dan terdapat item yang *cross loading* yaitu Y10. Item pernyataan yang tidak valid harus dibuang dan di uji kembali hingga semua item dinyatakan valid agar dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.



**Tabel 3.6 Hasil Uji Ulang Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja**

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan ( $>0,5=Valid$ )
Kinerja	Y1	0,792	0,719	Valid
	Y2		0,681	Valid
	Y4		0,824	Valid
	Y5		0,753	Valid
	Y6		0,751	Valid
	Y7		0,546	Valid
	Y8		0,892	Valid
	Y9		0,514	Valid
	Y11		0,747	Valid
	Y12		0,865	Valid
	Y13		0,816	Valid
	Y14		0,638	Valid
	Y15		0,767	Valid
	Y16		0,565	Valid
	Y17		0,702	Valid
	Y18		0,732	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,792 variabel kinerja sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel (Sunyoto, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang responden terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* haruslah diatas 0,6. Kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien r sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Koefisien Nilai R Cronbach's Alpha**

Koefisien R	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Cukup/Sedang
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas diketahui bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.8000-1.0000 memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.6000 – 0.7999 memiliki reliabilitas yang tinggi, apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.4000 – 0.5999 memiliki reliabilitas yang cukup atau sedang, apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.2000 – 0.3999 memiliki reliabilitas yang rendah, dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.0000 – 0.1999 maka memiliki reliabilitas yang sangat rendah.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Narsisme, *Self-Efficacy*, Dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Narsisme	X1.1	0,675	0,669	Reliabel
	X1.2		0,650	Reliabel
	X1.3		0,653	Reliabel
	X1.4		0,649	Reliabel
	X1.5		0,647	Reliabel
	X1.6		0,654	Reliabel
	X1.7		0,662	Reliabel
	X1.8		0,640	Reliabel
	X1.9		0,652	Reliabel
	X1.11		0,666	Reliabel
	X1.12		0,668	Reliabel
	X1.13		0,654	Reliabel
	<i>Self-Efficacy</i>		X2.1	0,768
X2.2		0,764	Reliabel	
X2.3		0,752	Reliabel	
X2.4		0,736	Reliabel	
X2.5		0,727	Reliabel	
X2.6		0,769	Reliabel	
X2.7		0,736	Reliabel	
X2.8		0,733	Reliabel	
X2.9		0,759	Reliabel	
X2.10		0,757	Reliabel	

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Narsisme, *Self-Efficacy*, Dan Kinerja Karyawan (Lanjutan)**

Kinerja	Y1	0,824	0,798	Reliabel
	Y2		0,802	Reliabel
	Y4		0,831	Reliabel
	Y5		0,801	Reliabel
	Y6		0,824	Reliabel
	Y7		0,814	Reliabel
	Y8		0,798	Reliabel
	Y9		0,809	Reliabel
	Y11		0,808	Reliabel
	Y12		0,798	Reliabel
	Y13		0,816	Reliabel
	Y14		0,824	Reliabel
	Y15		0,821	Reliabel
	Y16		0,822	Reliabel
	Y17		0,831	Reliabel
	Y18		0,826	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel 3.8 mendeskripsikan bahwa sesuai dengan uji reliabilitas maka semua item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan perhitungan sebagai berikut :

- A. Narsisme dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,675 tergolong reliabilitas yang tinggi
- B. *Self-Efficacy* dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,768 tergolong reliabilitas yang tinggi
- C. Kinerja dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,824 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $>0,05$ . Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah

uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov-Test* sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,22745433
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,065
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		1,003
Asymp. Sig. (2-tailed)		,267

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Lampiran data diolah, 2019

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa nilai *sig.* variabel narsisme, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,267 yang artinya  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

## H. Metode Analisis

### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh narsisme dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan OPPO *smartphone* Area *Street-*

*Lampung City* dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Narsisme

X<sub>2</sub> = *Self Efficacy*

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien X<sub>1</sub>

$\beta_2$  = Koefisien X<sub>2</sub>

e = *Error*

## I. Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

### 1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka hipotesis dapat didukung.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka hipotesis tidak dapat didukung.

Rumus t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

$b$  : koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

## V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### A. Simpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh narsisme dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City* maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City*, hal ini berarti bahwa narsisme pada titik tertentu dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City*, hal ini berarti bahwa *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City*.

### B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City* sebaiknya lebih mengoptimalkan wewenang yang dimiliki masing-masing jabatan agar terciptanya garis wewenang yang lebih baik.
2. Karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City* sebaiknya lebih yakin dalam menangani masalah-masalah yang terjadi secara efisien.
3. Karyawan OPPO *Smartphone Area Street-Lampung City* harus sebaiknya lebih kreatif dalam mencari solusi untuk masalah baru.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel narsisme dan *self-efficacy*, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Chatterjee, A., dan Hambrick, Donald C. 2006. *It's All About Me: Narcissistic CEO And Their Effects On Company Strategy And Performance*. The Pennsylvania State University.
- Gardner, Donald G., dan Pierce, Jon L. 2011. A Question Of False Self-Esteem: Organization-Based Self-Esteem And Narcissism In Organizational Contexts. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 26 Iss 8 Pp. 682-699.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayani, et al. 2015. *Hubungan antara self-efficacy dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IGR dan ICU RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro*. Tesis.
- Harjono, G.J., et al. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. AIR MANDO*. Vol.3. ISSN 2303-11.
- Koopmans, et al., 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. Vol.56.
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- 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).* Vol. 4.

Nugraheni, Hariyanti. 2015. *Pengaruh Narsisme dan Job Stressor pada Perilaku Kerja Kontra Produktif dengan Respon Emosional Negatif (Anger) sebagai Mediator (Studi pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo).* (Skripsi). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Raskin, R., dan Terry, H. 1988. A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 5, 890-902.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1.* Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta. Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis,* Edisi 4 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Metode penelitian menggunakan pengumpulan data,* book of lecture IPB. Bandung :3904-3043

Tims, *et.al.*, 2014. *Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship.* Vol. 29.

Wallace, Hary M., dan Baumeister, Roy F. 2002. The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, Vol. 84, No. 5, 819-834.

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu.