



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES LUMAJANG DAN JEMBER**

*(THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM AKSES LUMAJANG AND JEMBER)*

**SKRIPSI**

Oleh:

Muhammad Labib Rusdi

NIM. 140810201164

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES LUMAJANG DAN JEMBER**

*(THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM AKSES LUMAJANG AND JEMBER)*

**SKRIPSI**

Diajukan guna sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Jember

Oleh :

Muhammad Labib Rusdi  
NIM. 140810201164

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Muhammad Labib Rusdi  
NIM : 140810201164  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 27 November 2018

Yang menyatakan,

Muhammad Labib Rusdi  
NIM. 140810201164

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy*, dan  
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom  
Akses Lumajang dan Jember

Nama Mahasiswa : Muhammad Labib Rusdi

NIM : 140810201164

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 27 November 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.  
NIP. 19741212 200012 2 001

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP. 19601016 198702 1 001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, SELF *EFFICACY*, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES  
LUMAJANG DAN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama** : **Muhammad Labib Rusdi**  
**NIM** : **140810201164**  
**Jurusan** : **Manajemen**  
**Konsentrasi** : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**Susunan Tim Penguji**

**Utama** : **Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.** : (.....)  
**NIP. 19570310 198403 1 003**

**Sekretaris** : **Dra. Sudarsih, M.Si** : (.....)  
**NIP. 19621212 199201 2 001**

**Anggota** : **Ana Mufidah, S.E., M.M.** : (.....)  
**NIP. 19800201 200501 2 001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

4 X 6

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,MM., Ak**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Allah SWT, sebagai perwujudan ucapan puji dan syukur atas segala ilmu yang diberikan.
2. Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahanda Mahmud dan Ibunda Siti Urwatil Wusqo yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku. Terimakasih atas semua butiran keringat, cucuran air mata harapan, dan senantiasa setia membimbingku untuk menjadi manusia yang pantang menyerah dan tidak pernah berhenti untuk selalu berusaha.
3. Bapak Ibu dosen yang selalu membimbing dan memberi ilmu.
4. Semua orang yang telah kukenal, yang turut mewarnai hidupku.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

**MOTTO**

**“ Dikala hati sedang gundah gulana. Maka ingatlah Allah! Karena dengan mengingat Allah, hati kita akan tentram”**

**(Q.S Ar Ra'du : 28)**

**“Seringkali tidak kita sadari bahwa dibalik kesuksesan yang kita dapatkan, ada orang lain yang berkorban untuk diri kita”**

**“Saat masalahmu jadi terlalu berat untuk ditangani, beristirahatlah dan hitung berkah yang sudah kau dapatkan”**

## RINGKASAN

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember;** Muhammad Labib Rusdi, 140810201164 2018; 110 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Kesuksesan maupun kegagalan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kecerdasan intelektual dan *self efficacy* yang baik. Selain itu perusahaan perlu memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember yang bergerak pada jasa instalasi jaringan *broadband*. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah kecerdasan intelektual dimana karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember dituntut untuk memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi karena mereka harus cepat menyelesaikan masalah di lapangan saat pemasangan jaringan *broadband*. Hal lainnya yang harus dimiliki oleh karyawan bagian teknisi adalah *self efficacy* yang baik, artinya para karyawan dituntut untuk selalu yakin akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember juga memiliki beban kerja yang tinggi dimana beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja para karyawan.

Penelitian ini menggunakan format ekplanasi untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain yaitu menggunakan hipotesis. Obyek pada penelitian ini adalah karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional sampling* dari jumlah populasi karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember sebanyak 101 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember sebanyak jumlah sampel yaitu 88 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung dengan wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 88 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian untuk variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

## SUMMARY

***THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, SELF EFFICACY, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM AKSES LUMAJANG AND JEMBER***, Muhammad Labib Rusdi, 140810201164, 110 pages, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

The success and failure of a company is largely determined by the quality and behavior of humans who are in it. Good management of human resources aims to regulate employee performance in order to achieve company goals in the future effectively and efficiently. Therefore, companies need to have employees with intellectual excellence and good self efficacy. In addition, companies need to provide workloads that match the capabilities of their employees so that they can work optimally and be able to help companies achieve their goals. This research was conducted at PT. Telkom Access Lumajang and Jember which are engaged in *broadband* network installation services. PT. Lumajang and Jember Telkom Access is influenced by a number of things including intellectual intelligence where the technician part of PT. Lumajang and Jember Access Telkom are required to have high intellectuality because they have to quickly solve problems in the field when installing *broadband* networks. Another thing that must be owned by the technician's part is good self-efficacy, meaning that employees are required to always be confident in their ability to solve existing problems. Employees of PT. Lumajang and Jember Access Telkom also has a high workload where high workloads will reduce the performance of employees.

This study uses the explanatory format to describe a generalization or explain the relationship of one variable to another, namely using a hypothesis. The object of this study was the employee of the PT. Telkom Access Lumajang and Jember. The sampling technique used in this study was proportional sampling of the total population of technician employees at PT. Telkom Access Lumajang and Jember as many as 101 people. The method of data collection is done by distributing questionnaires to employees of the technician section of PT. Telkom Access Lumajang and Jember as many as 88 samples. Data analysis method uses Multiple Linear Regression Analysis. The independent variables are intellectual intelligence, self efficacy, workload and performance as the dependent variable. This study uses quantitative data with primary data sources. Primary data obtained by researchers from the object of research directly with interviews and questionnaires to 88 respondents.

The results showed that the intellectual intelligence variable had a significant positive effect on employee performance variables, self efficacy had a significant positive effect on employee performance variables, while the research results for workload variables had a significant negative effect on the performance variables in the technician's PT. Telkom Access Lumajang and Jember.

## PRAKATA

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Self Efficacy, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Budi Nurharjo, M.Si. selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
7. Ibu Dra.Sudarsih, M.Si selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
8. Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.

9. Ibu Dr. Diah Yulisetiari M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas motivasi, arahan, waktu, dan informasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Jember atas ilmu yang diberi sehingga sampai akhirnya studi ini dapat diselesaikan.
11. Seluruh karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan PT. Telkom Akses Jember atas bantuan dalam penulisan skripsi ini.
12. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Mahmud, Ibunda Siti Urwatil Wusqo atas dukungan moril, materiil, doa yang tak terhingga, motivasi, semangat, serta pelajaran hidup yang sangat berarti.
13. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
14. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen 2014 atas kebersamaan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
15. Terimakasih untuk sahabatku yaitu Fakhri, Tutus dan Ayul yang telah berjuang bersama mulai awal masuk kuliah hingga saat ini, yang selalu mengisi hari – hariku di kampus dengan canda tawa dan kebahagiaan.
16. Terimakasih untuk Dwisma sahabat terbaikku yang mulai awal hingga akhir penulisan skripsi ini banyak mendengarkan curahan hatiku tentang proses penulisan skripsi, menenangkan saat gundah dalam mencari materi skripsi dan selalu mendukungku selama proses penulisan skripsi ini.
17. Terimakasih untuk B Team yaitu Devira, Rosi, Astri, Siska, Fanti, Resti, Milka, Hans, Andita atas dukungannya selama ini dan rela meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesahku dalam proses pengerjaan skripsi ini.
18. Terimakasih untuk Lumajang Squad yaitu Prayoga, Reni, Andita, Eky untuk selalu mendukungku dalam proses penulisan skripsi ini.
19. Terimakasih untuk Umam dan Ani yang telah banyak membantu membimbing dalam proses penulisan skripsi ini.

20. Terimakasih untuk teman – teman kost Rofiq, Bekti, Fiqih, Tommy, Agus, serta tetangga kost Bagoes yang telah mendukungku selama proses penulisan skripsi ini.
21. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak berjasa dan membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 27 November 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kecerdasan Intelektual.....	6
2.1.2 Self Efficacy.....	8
2.1.3 Beban Kerja.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	22
2.4 Hipotesis Penelitian .....	23

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	25
3.2 Populasi dan Sampel .....	25
3.2.1 Populasi .....	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5 Identifikasi Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional.....	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	32
3.8 Metode Analisis dataz .....	32
3.8.1 Uji Instrumen .....	32
3.8.2 Uji Normalitas Data .....	33
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.8.5 Uji Hipotesis .....	35
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	37
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1 Visi dan Misi .....	39
4.1.2 Struktur Organisasi .....	40
4.1.3 Uraian Tugas Karyawan.....	41
4.2 Karakteristik Responden .....	48
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4.3.1 Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) .....	50
4.3.2 Deskripsi Variabel Self Efficacy ( $X_2$ ).....	53
4.3.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja ( $X_3$ ).....	56
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.4 Uji Imstrumen .....	62
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	62
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	64

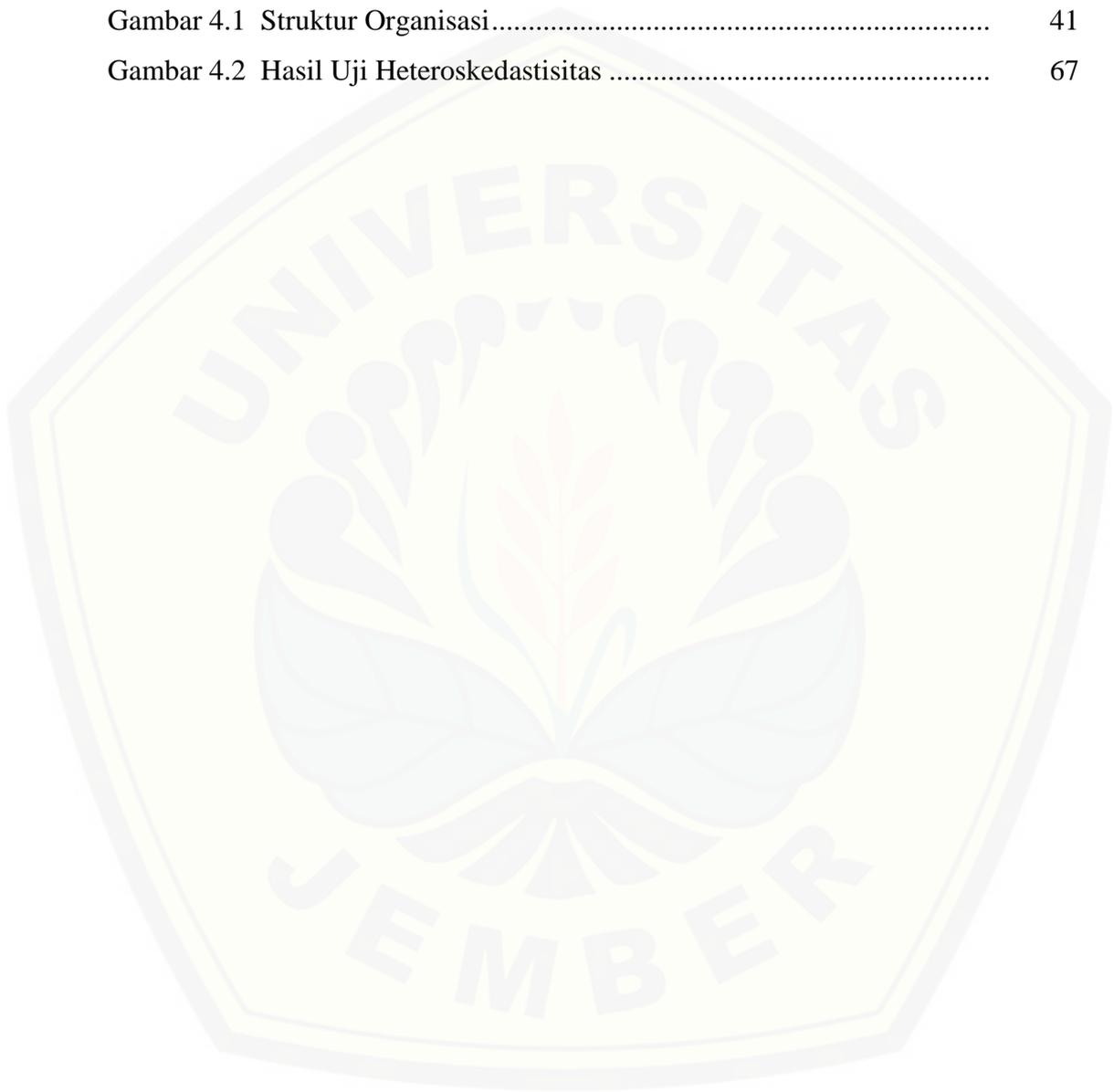
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	66
4.6.1 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
4.6.2 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	66
4.7 Hasil Uji Hipotesis .....	67
4.7.1 Hasil Uji t .....	67
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
4.8.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja .....	69
4.8.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja .....	71
4.8.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	73
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Intelektual .....	50
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	53
Tabel 4.6	Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	56
Tabel 4.7	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Data .....	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji t .....	68

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	85
Lampiran 3 Jawaban Responden Untuk Variabel X1 .....	89
Lampiran 4 Jawaban Responden Untuk Variabel X2.....	91
Lampiran 5 Jawaban Responden Untuk Variabel X3.....	93
Lampiran 6 Jawaban Responden Untuk Variabel Y .....	96
Lampiran 7 Karakteristik Responden.....	98
Lampiran 8 Uji Instrumen.....	100
Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	105
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik .....	106
Lampiran 11 Uji Hipotesis.....	108
Lampiran 12 r table .....	109
Lampiran 13 Dokumentasi.....	110

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini mendorong persaingan perusahaan atau instansi semakin meningkat, sehingga setiap perusahaan maupun instansi dituntut untuk mampu bersaing. Persaingan dapat dilakukan dengan memperbaiki perencanaan, pemeliharaan, pengawasan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu instansi maupun perusahaan.

Kesuksesan maupun kegagalan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan dan instansi diantaranya perlu memiliki karyawan dengan kecerdasan intelektual dan *self efficacy* yang baik. Selain itu perusahaan perlu memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawannya sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mampu membantu perusahaan maupun instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kecerdasan intelektual, *self efficacy* dan beban kerja.

Robbins dan Judge (2016:35), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Budi, dan Warso (2016) bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan

penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy* menurut Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. Keyakinan tersebut mewujudkan bermacam-macam pengaruh melalui empat proses utama termasuk kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi. *self efficacy* sangat diperlukan bagi tiap individu karena dengan individu maupun karyawan memiliki *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) mengenai *self efficacy* menunjukkan hasil yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *self efficacy* berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja.

Munandar (2001:383), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja. Penelitian juga menunjukkan hasil yang sama yaitu bahwa beban .kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember. PT. Telkom Akses atau yang disebut PT. TA merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT. TA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh

masyarakat indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Kehadiran PT. TA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di indonesia. Selain Instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah *Network Terminal Equipment* (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (*Operation & Maintenance*) jaringan Akses *Broadband*.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti karyawan PT.Telkom Akses Lumajang dan Jember yang bekerja dibagian teknisi. Kinerja karyawan bagian teknisi merupakan salah satu hal yang penting karena mereka bekerja dibagian pemasangan jaringan *broadband* yang harus memuaskan para pelanggan dengan kualitas pelayanan yang baik dan ketepatan bekerjanya. Terkait profesionalisme dalam bekerja, para karyawan bagian teknisi PT. TA dituntut mampu menyelesaikan masalah yang dikeluhkan oleh pelanggan maupun kesalahan teknis dan non teknis yang terjadi saat pemasangan jaringan *broadband* di lapangan dengan cakup.

Namun pada kenyataan terdapat beberapa karyawan masih kurang cakap dalam menangani permasalahan yang ada di lapangan sehingga masih perlu meminta bantuan terhadap karyawan lainnya dan menyebabkan keterlambatan pengerjaan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena kecerdasan intelektual karyawan masih kurang maksimal dan juga karena setiap pemasangan jaringan *broadband* tidak semuanya berjalan lancar dan mudah, karena terdapat faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi hal tersebut. Diantaranya yang menghambat pengerjaan saat di lapangan adalah kondisi lingkungan tempat pemasangan jaringan yang bising, cuaca yang ekstrem, dan banyaknya informasi yang masuk sehingga karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut dan dapat menurunkan kinerja mereka. Selain itu, hal yang membuat kinerja karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember menurun yaitu disebabkan oleh keluhan konsumen, dimana pada saat bekerja di lapangan terkadang karyawan harus berhadapan dengan berbagai macam yang memiliki

karakter berbeda- beda, misalnya pelanggan yang cerewet, dimana hal ini dapat menjadi beban kerja bagi mereka karena disaat bekerja memasang jaringan mereka juga harus dapat menangkap dan merespon percakapan dengan konsumen sehingga memungkinkan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karena fokus yang terbagi. Hal lain yang menjadi permasalahan karyawan adalah, seringkali karyawan menghadapi kendala atau masalah di lapangan, mereka terkadang ragu untuk mengambil tindakan dan tidak percaya diri untuk menyelesaikan masalah tersebut sendiri, serta karyawan terkadang sulit menyimpulkan keadaan yang terjadi maupun masalah yang ada di lapangan. hal ini berhubungan dengan *self efficacy* mereka yang masih kurang. Tingkat kemandirian dalam bekerja yang kurang, maka hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Pada penelitian ini, faktor yang diteliti meliputi kecerdasan intelektual, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan masukan kepada karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember khususnya kepada pimpinannya, hal tersebut berguna dalam pertimbangan pengambilan keputusan berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember**” guna mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember?
- b. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember?

- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi peneliti  
Seluruh kegiatan penelitian diharapkan memberikan pengalaman, wawasan, dan pengetahuan tentang penerapan teori kecerdasan intelektual, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademik  
Penelitian diharapkan dapat memperoleh kajian teoritis ilmiah lebih mendalam sebagai acuan dalam penelitian yang akan datang dan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh masalah kecerdasan intelektual, *self efficacy*, beban kerja dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan sumber daya manusia
- c. Bagi organisasi  
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kecerdasan Intelektual

##### a. Definisi Kecerdasan Intelektual

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli terkait dengan kecerdasan intelektual. Sunar (2010:160), Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep - konsep teoritis.

Menurut Robbins dan Judge (2016:35) menyatakan bahwa kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Menurut Muzert (dalam Yuliana, 2006:27), identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Menurut Zohar dan Marshall (2001:3), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategis.

##### b. Indikator Kecerdasan Intelektual

Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16) menyebutkan indikator-indikator kecerdasan intelektual adalah:

- 1) Mudah menggunakan hitungan.
- 2) Memiliki ingatan yang baik.
- 3) Mudah menangkap hubungan percakapan.

- 4) Mudah menarik kesimpulan.
- 5) Cepat Mengamati.
- 6) Cakap memecahkan masalah.

Robbins dan Judge (2016:36) membagi tujuh dimensi yang paling sering disebutkan membentuk kemampuan intelektual, diantaranya:

- 1) Kecerdasan angka  
Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman verbal  
Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- 3) Kecepatan persepsi  
Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif  
Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif  
Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.
- 6) Visualisasi spasial  
Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat apabila posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Daya ingat  
Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

c. Faktor yang mempengaruhi Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Dalyono (2009:188), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual adalah:

- 1) Pembawaan  
Pembawaan ditentukan oleh sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir.

## 2) Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan, organ fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.

## 3) Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

## 4) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motivation*). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan dalam dunia luar itu, lama kelamaan timbul minat terhadap sesuatu. Minat itulah yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

## 5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah.

### 2.1.2 *Self Efficacy*

#### a. Definisi *Self Efficacy*

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli terkait dengan *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

*Self-efficacy* menurut Kreitner dan Kinicki (2003:169) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu.

Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Baron dan Byrne (2004), mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

b. Indikator untuk mengukur *self efficacy*

Menurut Lunenberg (2011:36) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama..

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan naseihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Menurut Brown dkk. (Manara, 2008: 36), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu  
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas  
Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan  
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.  
Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

## c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (dalam Shohifatul, 2012:27) menyatakan bahwa faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain

### 1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai, kepercayaan, dalam proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

### 2) Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria.

### 3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

### 4) Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingence incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan orang.

### 5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang

dimilikinya juga rendah.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

### 2.1.3 Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli terkait dengan beban kerja. Munandar (2001:383), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dhania (2010;16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

a. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada bagian teknisi tentunya akan berhubungan dengan instalasi jaringan dan pemeliharaan jaringan. Sejauh mana kemampuan dan

pemahaman karyawan dalam penguasaan instalasi jaringan untuk membantu mencapai target yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Indikator beban kerja menurut Suwatno (2011), antara lain sebagai berikut :

- 1) Jam kerja efektif
- 2) Latar belakang pendidikan
- 3) Jenis pekerjaan yang diberikan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

- 2) **Jadwal kerja atau jam kerja**

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- 3) ***Role ambiguity* dan *role conflict*** *Role ambiguity* atau kemenduaan Peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- 4) **Kebisingan**

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
- 5) ***Information overload***

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- 6) ***Temperature extremes* atau *heat overload***

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal

ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja Karyawan

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli terkait dengan kinerja Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Wilson (2012:221), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

b. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual-kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan (*Ability*)
  - a) Bakat
  - b) Minat
  - c) Faktor kepribadian
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort*)
  - a) Motivasi
  - b) Etika kerja
  - c) Kehadiran
  - d) Rancangan tugas
- 3) Dukungan organisasi (*Support*)
  - a) Pelatihan dan pengembangan
  - b) Peralatan dan teknologi
  - c) Standar kinerja
  - d) Manajemen dan rekan kerja

## 2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dengan memiliki persamaan satu atau beberapa variabel. Penelitian terdahulu berperan penting sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilampirkan adalah penelitian yang memiliki variabel bebas kecerdasan intelektual, *self efficacy*, dan beban kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Sugena Putri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan

Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Persero Area Klaten yang berjumlah 69 orang, dalam penelitian ini disebut penelitian populasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian dan analisa dapat di tarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mengalami peningkatan, sehingga kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan. Dengan penelitian Putri terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel kecerdasan intelektual dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Leonardo Budi H. dan Moch. Mukeri Warso (2016) yang berjudul “*Effect Of Intelligence, Intelligence Emotional and Spiritual Intelligence on the Performance of Employees PT. Tresnamuda Sejati Semarang*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang sebanyak 46 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 46 pegawai maka disebut penelitian populasi atau disebut dengan metode sensus (Singarimbun, 2007). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati Semarang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda Dengan penelitian Sulastri, Budi, dan Warso terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel kecerdasan intelektual dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang, S.Kom, MM1 dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. (2017) dengan judul “*Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Finnet Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia tahun 2016. Unit analisisnya adalah 167 orang karyawan yang bekerja di PT. Finnet Indonesia.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 45 butir pernyataan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif. Dengan penelitian Sebayang dan Sembiring terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel *self efficacy* dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeti Indrawati (2014) dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel *self esteem*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS Siloam Manado. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di RS Siloam Manado yang berjumlah 113 perawat, yang mana perawat ini telah bekerja di RS Siloam Manado minimal 6 bulan. Teknik sensus yang dipakai dalam penelitian ini, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan *path analysis*. Kesimpulan dari penelitian Indrawati adalah *Self Esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan *Self Efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Dengan penelitian Indrawati terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel *self efficacy* dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa “, dimana variabel bebasnya adalah Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, dimana berdasarkan data pada Bulan Oktober 2016 karyawan yang bekerja sebanyak 45 orang yang terdiri dari bagian administrasi 17 orang, bagian *collection* 15 orang dan bagian *Credit Marketing Officer* 13 orang. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah hanya 45 orang maka, penarikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Dengan penelitian Chandra dan Adriansyah terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel beban kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Setiawan Sutowo Putra (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Surakarta”. Variabel bebas dari penelitian ini adalah beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *quota sampling*, artinya teknik pengambilan sampel dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan yaitu sebanyak 50 orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif antara hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian Putra terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama yaitu variabel beban kerja dan kinerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

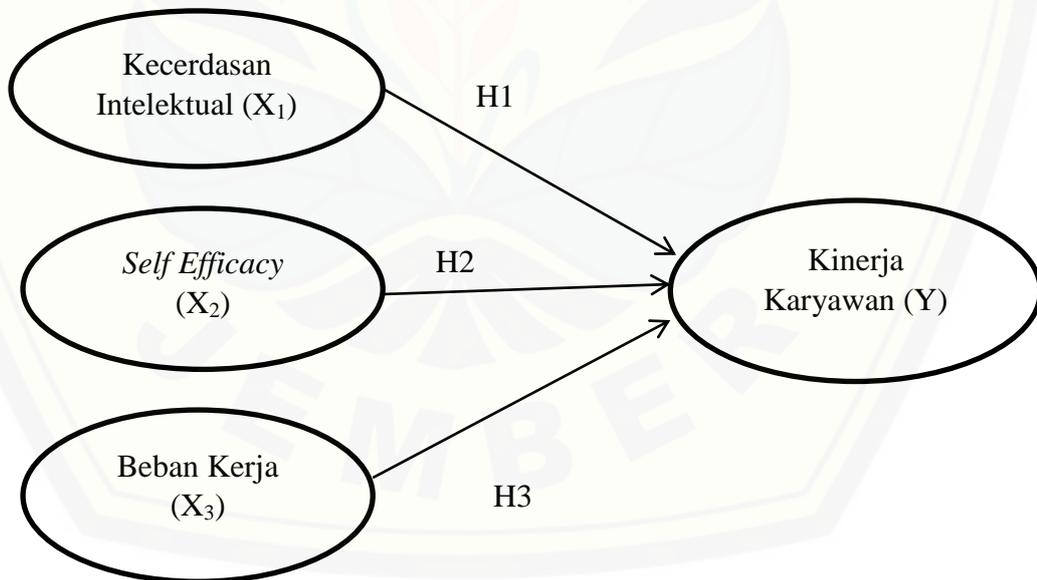
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yeni Sugena Putri (2016)	Kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan emosional ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan intelektual signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Sulastrri, Leonardo Budi H. dan Moch. Mukeri Warso (2016)	Kercerdasan intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan emosional ( $X_2$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_3$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kercerdasan intelektual signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Stevani Sebayang, S.Kom, MM. dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M (2017)	Self esteem ( $X_1$ ), Self efficacy ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Jalur	Self efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Yeti Indrawati (2014)	Self Efficacy ( $X_1$ ), Self Esteem ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Self efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017)	Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.
6	Bagus Setiawan Sutowo Putra (2016)	Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: jurnal penelitian terdahulu, diolah 2018: Yeni Sugena Putri (2016), Sulastrri, Leonardo Budi H. dan Moch. Mukeri Warso (2016), Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017), Bagus Setiawan Sutowo Putra (2016) ,Stevani Sebayang, S.Kom, MM. dan Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M (2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian variabel yang sama namun pada objek yang berbeda, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Penelitian yang sedang dilakukan adalah penelitian yang belum pernah dilakukan pada PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember dengan menggunakan variabel bebas kecerdasan intelektual, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat membantu peneliti memahami dan menguraikan secara sistematis permasalahan yang akan diteliti. Keterkaitan antar variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, sehingga diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual, maka diajukan hipotesis atau dugaan sementara penelitian ini adalah:

a. Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2016:35) menyatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Karyawan yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki IQ lebih rendah. Seperti yang dinyatakan oleh Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16), bahwa kecerdasan intelektual seseorang dapat diketahui dengan beberapa hal antara lain, orang yang memiliki IQ tinggi mudah menggunakan hitungan, memiliki ingatan yang baik, mudah menangkap hubungan percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat mengamati, dan cakap memecahkan masalah. Karyawan yang memiliki IQ tinggi dapat mengerjakan tugas dan bertanggungjawab secara efektif dan efisien dengan hasil yang memuaskan. Menurut Sutardjo (2003:80), kecerdasan kognitif atau IQ berkontribusi sebesar 30% dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) dan Sulastri, Budi dan Wrsro (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

b. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Penelitian Salsabila Adissa Maharani & Widiartanto (2017) , Stevani Sebayang, S.Kom, MM.& Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M (2017) dan Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* kerja mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dinyatakan :

H2 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

c. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Munandar (2001: 383), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Rancangan penelitian yang diorientasikan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy*, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember yaitu dengan melakukan rancangan penelitian dalam bentuk pengamatan dengan metode *survey*, yaitu metode pengumpulan data atau informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun, 1995:26)

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Riduwan dan Kuncoro (2007:38) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 101 karyawan bagian teknisi yang berada di kantor PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember yang terdiri dari 38 karyawan di PT. Telkom Akses Lumajang (Kantor Plasa Telkom Lumajang Jalan Pb. Sudirman No. 20, Lumajang) dan 73 karyawan di PT. Telkom Akses Jember (Kantor Plasa Telkom Jember Jalan Gajah Mada No.182, Jember).

### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2008:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlah lebih sedikit dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik proporsional sampling. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel atau jumlah responden

N : ukuran populasi

e : eror atau tingkat kesalahan (batas kesalahan penelitian ini sebesar 5%)

Dalam penentuan jumlah sampel ini digunakan batas toleransi kesalahan sebesar 5% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = n = \frac{38}{1+(101 \times 0,05^2)} = 30,34 \text{ dibulatkan menjadi } 30 \text{ responden}$$

(Karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = n = \frac{73}{1+(101 \times 0,05^2)} = 58,28 \text{ dibulatkan menjadi } 58 \text{ responden}$$

(Karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Jember)

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, maka dalam penelitian ini diperoleh jumlah sampel sebanyak total 88 responden.

## 3.3 Jenis dan sumber data

### 3.3.1 Jenis data

Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan hitungan dan diperoleh melalui kuesioner dan studi pustaka.

- b. Data kuantitatif, yaitu data yang merupakan hitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel kecerdasan intelektual, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

### 3.3.2 Sumber data

Berdasarkan cara memperolehnya, data terbagi atas:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian) dalam penelitian ini adalah berupa jawaban responden atas pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil arsip atau laporan yang tersedia atau informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan keadaan objek penelitian.

### 3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner  
Pengumpulan data yang dilakukan dengan pembagian kuesioner pada waktu jam istirahat atau jam pulang kerja kepada karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.
- b. Studi pustaka  
Pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari buku literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti data yang diperoleh dari perusahaan terkait yakni PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan dianalisis terbagi menjadi dua :

- a. Variabel bebas (*Independent*) yaitu Variabel independen adalah variabel yang terjadi karena perubahan dan menimbulkan variabel terikat atau

variabel dependen. Pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ).

- b. Variabel terkait (*Dependent*) yaitu variabel yang terkait dengan variabel lain yang termasuk variabel terkait dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel itu sendiri meliputi variabel independen ( $X$ ) yang terdiri dari kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) serta variabel dependen ( $Y$ ) yang terdiri dari kinerja. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan intelektual ( $X_1$ )

Robbins dan Judge (2016:35), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Indikator yang digunakan dalam definisi operasional ini adalah yang dikemukakan oleh Mujib dan Munddzakir (dalam Hesti, 2015:16) sebagai berikut :

- 1) Mudah menggunakan hitungan  
Kemampuan karyawan dalam menggunakan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka dan logika secara cepat dan tepat.
- 2) Memiliki ingatan yang baik  
Karyawan memiliki kondisi otak kuat yang bisa dengan mudah mengingat kembali ingatan-ingatan yang lama yang telah tersimpan mengenai masalah teknis maupun non teknis.
- 3) Mudah menangkap hubungan-hubungan percakapan  
Kemampuan karyawan dalam memahami apa yang didengar dari keadaan konsumen.
- 4) Mudah menarik kesimpulan  
Kemampuan karyawan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah.

- 5) Cepat dalam mengamati  
Kemampuan karyawan dalam mengenali suatu keadaan dengan cepat.
- 6) Cakap dalam memecahkan berbagai masalah  
Kemampuan karyawan dalam berfikir kreatif dan logis untuk mampu menggunakan hitungan, misal penghitungan kecepatan koneksi internet.

b. *Self efficacy* ( $X_2$ )

*Self efficacy* menurut Alwisol (2009:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Brown dkk. (Manara, 2008:36), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu  
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas  
Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan  
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.  
Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

c. Beban kerja (X3)

Munandar (2001:383), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada bagian teknisi tentunya akan berhubungan dengan instalasi jaringan dan pemeliharaan jaringan. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan instalasi jaringan untuk membantu mencapai target yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu

baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

d. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan

pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

### 3.7 Skala pengukuran variabel

Penelitian ini dilakukan dengan mengukur masing-masing indikator variabel menggunakan skala *Likert*, menghadapkan setiap responden pada pernyataan kuesioner untuk diberikan jawabannya. Menurut (Sugiyono, 2013:133), skala *Likert* menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Indikator variabel disesuaikan dalam definisi operasional variabel, selanjutnya dijadikan dasar menyusun pernyataan. Skor jawaban dalam analisis kuantitatif adalah:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

### 3.8 Metode analisis data

#### 3.8.1 Uji instrumen

##### a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas sebagai alat ukur yakni menggunakan korelasi *Product Momen Person's* dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2 - n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

n = jumlah data observasi

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010: 97). Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan metode *Cronbach* yakni (Priyatno, 2010:97):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka data reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka data tidak reliabel. Perbaikan data yang tidak reliabel dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan.

### 3.8.2 Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Sirmnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian menurut *Kolmogorov-Sirmnov Test* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda (Firdaus, 2004:70) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Kecerdasan Intelektual
X <sub>2</sub>	= <i>Self Efficacy</i>
X <sub>3</sub>	= Beban Kerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Kesalahan pengganggu ( <i>error disturbance</i> )

### 3.8.4 Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas dasar yang akan diolah sebagai berikut:

#### a. Uji multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011:105-106) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada BAB 4 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka beberapa saran dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember diharapkan dapat mempertahankan karyawan bagian teknisi dengan memberikan kesempatan belajar di tempat kerja agar pengalaman kerjanya bertambah. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bagian teknis dapat meningkatkan kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dengan kecerdasan intelektual yang baik.
2. Hendaknya PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember terus memberikan dorongan kepercayaan diri terhadap karyawan dengan meningkatkan *self efficacy* karyawan agar kinerja karyawan dapat dipertahakan dan dapat meningkat dikemudian hari.
3. Hendaknya PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember diharapkan dapat terus menyeimbangkan antara beban kerja dan kemampuan karyawan agar kinerja karyawan tetap stabil dan dapat meningkat dikemudian hari.

**DAFTAR PUSTAKA**

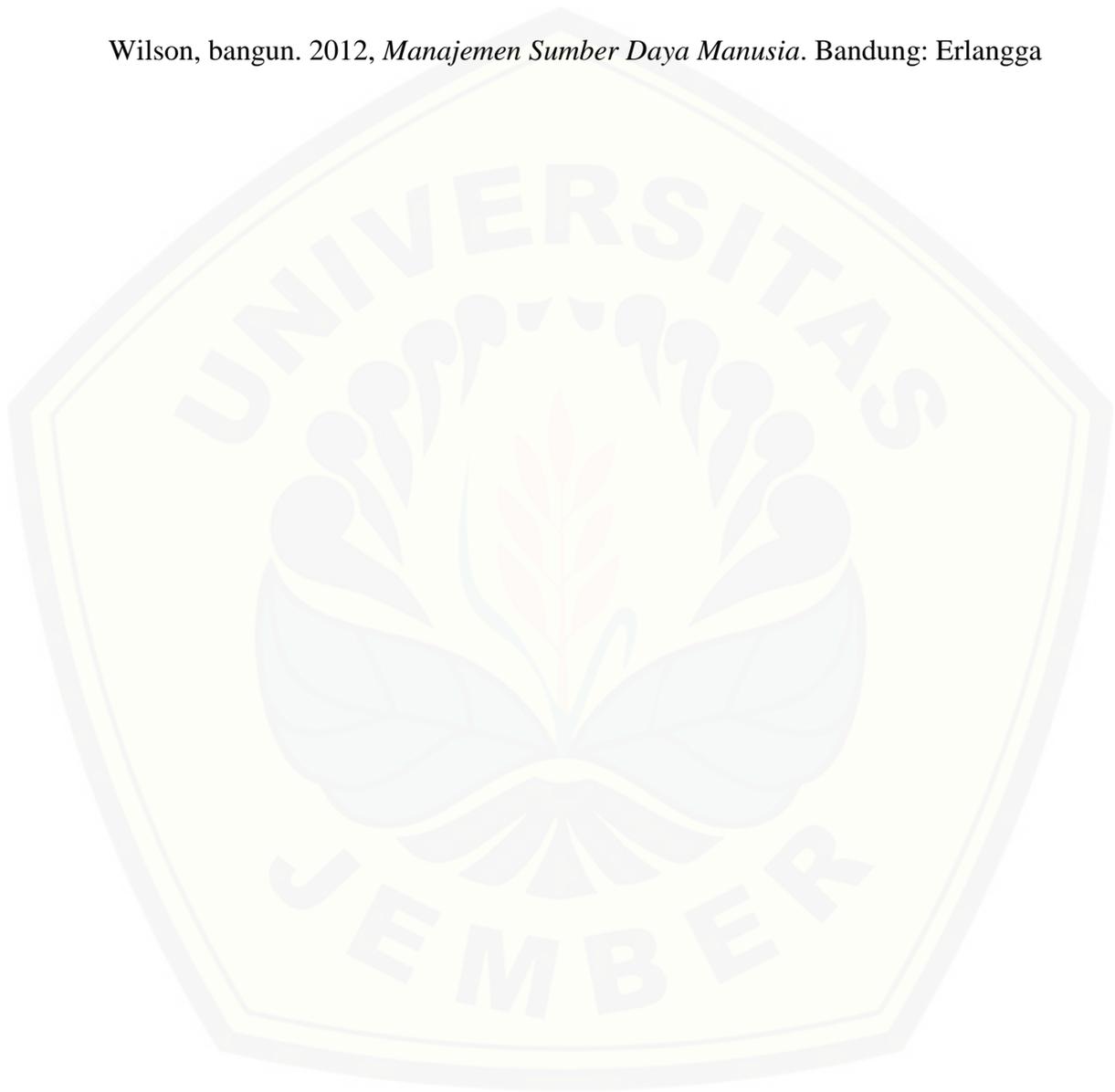
- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Chandra ,Riny., Adriansyah, Dody. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol.6 No.1, Mei 2017.
- Dalyono, M. 2009. Psikologi Pendidikan. Jakarta. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hesti Tri R. S. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emsional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Perawat Melalui Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Paru Jember. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Indrawati, Yeti. 2014. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado).
- Lunenburg, Fred C. (2011), “*Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z*”. National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal, VoL. 29, Number 4:1-9.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Koesomowidjojo, Suci R Mar’ih. 2017. Panduan Praktis Menyusun : Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Maharani, Salsabila Adissa., Widiartanto. 2017. Pengaruh *Self Efficacy*, *Coaching* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang (Studi pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). Diponegoro Journal of Social and Political Tahun 2017, Hal 1-10.

- Mangkunegara, A.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakkarya Offset.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. *Skripsi*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, P Stephen dan Judge, A Thimoty. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sebayang., Stevani, S.Kom, MM., Dr. Sembiring, Jafar, M.Ed.M. 2017. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017 Page 337.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta : Prenada Media Group.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditama media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastri., H, Leonardo Budi., Warso, Moch. Mukeri. 2016. *Effect Of Intelligence, Intelligence Emotional and Spiritual Intelligence on the Performance of Employees* PT. Tresnamuda Sejati Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2* Maret 2016.
- Suharsimi Arikuto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.  
2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Triguno, Prasetya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibisono, D. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wilson, bangun. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga



**Lampiran 1. Kuisisioner**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang /Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, *Self Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember”, dengan ini saya:

Nama : Muhammad Labib Rusdi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

NIM : 140810201164

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk mengisi pertanyaan dalam kuisisioner yang terlampir. Informasi yang telah diberikan nantinya bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja, serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Muhammad Labib Rusdi

NIM. 140810201164

**Lembar Kuesioner**

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Lama Bekerja :
- d. Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas Anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti)
- b. Pernyataan-pertanyaan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan apa keadaan dan kenyataan yang ada agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- c. Berikan checklist (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, pemberian nilai skornya sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju` (S) = Skor 4

Cukup Setuju (CS) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

1. Kecerdasan Intelektual

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mempunyai kemampuan berhitung dengan baik.					
2	Saya memiliki ingatan baik mengenai tugas perusahaan.					
3	Saya mampu memahami isi percakapan dengan baik.					
4	Saya mudah untuk menarik kesimpulan mengenai pekerjaan.					
5	Saya mampu mengenali dengan cepat keadaan di lapangan saat bekerja.					
6	Saya mampu dengan cakap menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					

2. *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan oleh perusahaan.					
2	Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Saya mampu bekerja keras, gigih dan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan saat bekerja.					
5	Saya mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan diberbagai situasi.					

3. Beban Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat memahami dan melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.					
2	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
4	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup.					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.					
6	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					
7	Pada saat – saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
8	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
9	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai standart yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya mampu melakukan sejumlah pekerjaan dengan efisien dan efektif sesuai tujuan perusahaan.					
3	Saya mampu melaksanakan tugas perusahaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.					
4	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Umur	Pend.	Lama Bekerja	Kecerdasan Intelektual						X1	Self Efficacy					X2	Beban Kerja									X3	Kinerja Karyawan				Y
				1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	
				1	22 tahun	SMK	3 tahun	5	5		5	5	5	5	30		5	5	5	5	5	25	4	4	5		5	4	4	4	
2	22 tahun	SMK	1,5 tahun	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	4	5	5	3	4	38	4	4	4	5	17
3	21 tahun	SMK	3 tahun	3	5	5	4	4	5	26	4	4	5	4	4	21	3	5	3	3	3	5	5	3	5	35	5	5	5	5	20
4	22 tahun	SMK	1 tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	4	5	5	5	41	5	5	4	5	19
5	23 tahun	SMK	1 tahun	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	4	3	4	4	15
6	23 tahun	SMK	1 tahun	4	4	4	4	3	4	23	4	5	5	4	3	21	4	4	4	3	3	3	5	5	4	35	5	5	5	5	20
7	28 tahun	S1	2,5 tahun	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	3	4	15
8	23 tahun	SMK	2,5 tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	20
9	26 tahun	S1	1 tahun	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	4	4	3	5	16
10	28 tahun	S1	3,7 tahun	2	1	3	2	3	2	13	2	2	3	2	3	12	4	5	4	5	3	4	5	4	5	39	4	5	4	3	16
11	25 tahun	SMA	2,8 tahun	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	12
12	23 tahun	SMA	3 tahun	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	4	23	2	3	3	2	4	4	3	4	2	27	4	4	3	4	15
13	23 tahun	SMK	1 tahun	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
14	24 tahun	SMK	7 bulan	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	3	4	4	15
15	22 tahun	SMK	3,5 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4	4	4	4	16
16	24 tahun	SMA	2 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	5	4	4	4	17
17	22 tahun	SMK	2 tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	5	5	4	4	18
18	27 tahun	SMK	3 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
19	23 tahun	SMK	3 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	4	5	4	4	17
20	20 tahun	SMK	1 tahun	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	2	2	15	5	3	4	3	5	5	5	5	5	40	3	4	2	5	14
21	23 tahun	S1	2 tahun	3	4	4	5	5	5	26	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	3	4	4	4	4	37	4	5	4	4	17

NO	Umur	Pend.	Lama Bekerja	Kecerdasan Intelektual					X1	Self Efficacy					X2	Beban Kerja							X3	Kinerja Karyawan					Y		
				4	5	5	4	5		5	5	5	5	4		4	3	4	4	4	2	5		5	4	1	32	5		4	4
22	22 tahun	SMK	3 tahun	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	2	5	5	4	1	32	5	4	4	5	18
23	23 tahun	SMK	2 tahun	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	5	5	23	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	5	5	4	18
24	21 tahun	SMK	1 tahun	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	5	4	4	3	35	5	4	4	5	18
25	27 tahun	S1	3 tahun	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	3	4	4	4	4	3	35	4	5	5	4	18
26	27 tahun	S1	2,5 tahun	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32	4	5	5	4	18
27	22 tahun	SMK	1 tahun	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	18
28	24 tahun	SMK	1,5 tahun	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	4	5	5	4	18
29	21 tahun	SMK	1 tahun	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	4	4	21	5	4	3	3	4	3	3	4	4	33	4	4	5	4	17
30	20 tahun	SMK	1 tahun	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	5	5	18
31	19 tahun	SMK	1 tahun	3	4	5	5	5	4	26	4	5	4	4	4	21	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	4	5	4	4	17
32	20 tahun	SMK	7 bulan	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	2	3	4	4	4	31	3	3	2	3	11
33	23 tahun	S1	3 tahun	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	2	3	4	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	3	12
34	26 tahun	D3	5 tahun	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	16
35	23 tahun	SMA	4 tahun	4	4	4	4	5	4	25	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41	5	5	4	5	19
36	25 tahun	SMA	5 tahun	3	4	4	4	3	3	21	3	5	5	4	3	20	3	3	4	3	3	2	3	3	3	27	4	4	3	5	16
37	42 tahun	SMA	16 tahun	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16
38	26 tahun	S1	3 tahun	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	3	4	4	3	5	36	5	5	4	5	19
39	39 tahun	SMA	12 tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	4	4	4	4	16
40	25 tahun	S1	8 bulan	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	16
41	32 tahun	S1	10 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	3	4	4	33	4	4	4	4	16
42	23 tahun	SMA	4 tahun	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	4	4	5	17
43	21 tahun	SMA	3 tahun	4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	5	5	5	5	20
44	22 tahun	SMA	1 tahun	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	3	4	4	4	5	35	5	5	3	5	18
45	28 tahun	S1	3 tahun	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	2	5	5	2	2	5	5	5	5	36	5	5	5	5	20

NO	Umur	Pend.	Lama Bekerja	Kecerdasan Intelektual					X1	Self Efficacy					X2	Beban Kerja								X3	Kinerja Karyawan				Y		
				4	4	4	4	3		4	4	4	4	4		2	4	3	3	2	3	3	3		4	27	4	4		4	4
46	25 tahun	SMA	3 tahun	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	2	4	3	3	2	3	3	3	4	27	4	4	4	4	16
47	27 tahun	S1	4 tahun	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	4	4	23	1	3	4	5	2	5	4	4	2	30	5	5	3	5	18
48	23 tahun	S1	8 bulan	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	4	16
49	34 tahun	D3	3 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	2	4	3	4	29	4	4	3	3	14
50	27 tahun	D3	4 tahun	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20	3	5	5	4	3	5	4	4	4	37	5	4	4	4	17
51	26 tahun	S1	5 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	3	3	2	3	2	22	3	3	3	3	12
52	26 tahun	S1	3 tahun	3	4	4	4	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32	4	5	5	4	18
53	26 tahun	S1	2 tahun	5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	3	4	5	4	3	33	4	4	5	5	18
54	25 tahun	SMK	3 tahun	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	3	21	4	3	3	3	2	4	4	5	5	33	4	5	4	5	18
55	21 tahun	SMK	1 tahun	5	4	4	5	5	4	27	5	4	3	4	4	20	4	3	3	4	5	4	4	3	4	34	5	5	4	4	18
56	24 tahun	D3	1,5 tahun	4	5	5	4	3	3	24	4	4	5	3	4	20	4	5	4	3	3	4	2	4	5	34	5	4	4	5	18
57	27 tahun	S1	3 tahun	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	4	4	20	5	4	4	3	3	2	4	3	3	31	3	4	5	3	15
58	22 tahun	SMK	1 tahun	3	4	4	5	5	4	25	5	4	4	3	5	21	5	3	4	3	3	4	4	3	4	33	5	5	4	5	19
59	24 tahun	D3	2 tahun	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	4	3	19	5	4	4	4	3	3	4	5	4	36	4	5	5	5	19
60	25 tahun	S1	1 tahun	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	5	5	3	4	4	3	5	4	3	36	3	4	5	4	16
61	24 tahun	SMK	1 tahun	5	5	4	4	3	3	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	2	4	4	4	4	33	5	4	4	5	18
62	24 tahun	SMK	2 tahun	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	2	3	13
63	22 tahun	SMK	1 tahun	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	16
64	23 tahun	SMK	1 tahun	5	5	4	5	4	3	26	4	5	5	4	4	22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	5	5	4	5	19
65	25 tahun	S1	1.5 tahun	4	2	2	2	3	1	14	4	4	4	4	1	17	4	4	4	5	4	3	5	5	5	39	4	4	4	5	17
66	24 tahun	SMK	2 tahun	5	5	5	5	5	2	27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	19
67	22 tahun	SMK	1 tahun	3	3	3	3	3	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16
68	21 tahun	SMK	1 tahun	3	3	1	2	1	4	14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	17
69	24 tahun	SMK	1.5 tahun	5	2	3	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23	3	4	3	5	4	4	4	4	4	35	5	4	4	5	18

NO	Umur	Pend.	Lama Bekerja	Kecerdasan Intelektual						X1	Self Efficacy					X2	Beban Kerja								X3	Kinerja Karyawan				Y		
				3	3	3	3	3	4		3	4	5	3	4		5	5	5	5	4	4	5	4		4	4	42	5		4	4
70	25 tahun	S1	2 tahun	3	3	3	3	3	4	19	3	4	5	3	4	19	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	42	5	4	4	4	17
71	20 tahun	SMA	1 tahun	3	3	2	3	3	5	19	3	5	4	4	4	20	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	1	3	3	5	12	
72	20 tahun	SMK	1 tahun	1	4	3	4	3	3	18	4	5	4	3	4	20	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32	3	4	3	3	13	
73	21 tahun	SMK	1 tahun	4	3	4	4	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	2	4	3	4	4	3	32	4	4	5	5	18	
74	21 tahun	SMK	8 bulan	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	4	5	3	5	3	39	4	4	4	4	16	
75	22 tahun	SMK	1 tahun	4	2	4	2	2	4	18	4	4	4	5	2	19	4	5	4	4	4	5	2	4	3	35	4	2	2	4	12	
76	27 tahun	S1	3.5 tahun	5	2	2	2	2	2	15	2	4	3	4	4	17	4	2	2	5	4	5	5	5	4	36	5	2	5	2	14	
77	26 tahun	S1	3 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	2	4	4	4	5	34	4	4	4	4	16	
78	22 tahun	SMK	2 tahun	2	3	2	2	3	2	14	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	3	3	3	4	34	3	4	5	2	14	
79	21 tahun	SMK	1 tahun	2	3	4	3	3	4	19	5	4	3	4	4	20	4	5	5	3	3	2	5	3	4	34	4	4	2	4	14	
80	25 tahun	S1	1 tahun	1	4	2	4	2	5	18	4	5	3	5	4	21	3	2	3	4	4	4	5	3	3	31	3	5	2	5	15	
81	22 tahun	SMK	1 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39	4	5	4	5	18	
82	27 tahun	S1	3 tahun	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	4	5	4	5	18	
83	26 tahun	S1	2 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34	4	4	5	4	17	
84	22 tahun	SMK	1 tahun	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	5	17	
85	21 tahun	SMK	1 tahun	3	3	3	3	4	4	20	4	2	2	5	5	18	5	5	5	3	5	5	5	4	4	41	2	3	5	5	15	
86	20 tahun	SMA	1 tahun	5	5	4	3	4	4	25	4	4	4	4	5	21	4	3	4	5	4	4	4	5	5	38	4	4	4	5	17	
87	23 tahun	SMK	1.5 tahun	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	3	5	21	4	2	5	4	1	3	4	4	4	31	4	5	5	4	18	
88	22 tahun	SMK	1 tahun	4	4	4	4	5	4	25	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	34	5	4	5	5	19

**Lampiran 3. Jawaban Responden untuk variabel Kecerdasan Intelektual**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.3	2.3	2.3
	2.00	3	3.4	3.4	5.7
	3.00	17	19.3	19.3	25.0
	4.00	40	45.5	45.5	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	4	4.5	4.5	5.7
	3.00	15	17.0	17.0	22.7
	4.00	42	47.7	47.7	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	5	5.7	5.7	6.8
	3.00	14	15.9	15.9	22.7
	4.00	49	55.7	55.7	78.4
	5.00	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.8	6.8	6.8
	3.00	14	15.9	15.9	22.7
	4.00	46	52.3	52.3	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	3	3.4	3.4	4.5
	3.00	18	20.5	20.5	25.0
	4.00	40	45.5	45.5	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	4	4.5	4.5	5.7
	3.00	11	12.5	12.5	18.2
	4.00	46	52.3	52.3	70.5
	5.00	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Lampiran 4. Jawaban Responden untuk variabel *self efficacy*****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	12	13.6	13.6	15.9
	4.00	46	52.3	52.3	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	4	4.5	4.5	6.8
	4.00	48	54.5	54.5	61.4
	5.00	34	38.6	38.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	10	11.4	11.4	12.5
	4.00	49	55.7	55.7	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	12	13.6	13.6	15.9
	4.00	49	55.7	55.7	71.6
	5.00	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	2	2.3	2.3	3.4
	3.00	15	17.0	17.0	20.5
	4.00	52	59.1	59.1	79.5
	5.00	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Lampiran 5. Jawaban Responden untuk variabel beban kerja****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	5	5.7	5.7	6.8
	3.00	18	20.5	20.5	27.3
	4.00	48	54.5	54.5	81.8
	5.00	16	18.2	18.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.5	4.5	4.5
	3.00	17	19.3	19.3	23.9
	4.00	47	53.4	53.4	77.3
	5.00	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	19	21.6	21.6	23.9
	4.00	48	54.5	54.5	78.4
	5.00	19	21.6	21.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.7	5.7	5.7
	3.00	18	20.5	20.5	26.1
	4.00	51	58.0	58.0	84.1
	5.00	14	15.9	15.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	11.4	11.4	12.5
	3.00	28	31.8	31.8	44.3
	4.00	44	50.0	50.0	94.3
	5.00	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.7	5.7	5.7
	3.00	19	21.6	21.6	27.3
	4.00	44	50.0	50.0	77.3
	5.00	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.4	3.4	3.4
	3.00	15	17.0	17.0	20.5
	4.00	50	56.8	56.8	77.3
	5.00	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	20.5	20.5	20.5
	4.00	54	61.4	61.4	81.8
	5.00	16	18.2	18.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	4	4.5	4.5	5.7
	3.00	21	23.9	23.9	29.5
	4.00	44	50.0	50.0	79.5
	5.00	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Lampiran 6. Jawaban Responden untuk variabel kinerja karyawan****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	1	1.1	1.1	2.3
	3.00	10	11.4	11.4	13.6
	4.00	48	54.5	54.5	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	8	9.1	9.1	11.4
	4.00	46	52.3	52.3	63.6
	5.00	32	36.4	36.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.8	6.8	6.8
	3.00	12	13.6	13.6	20.5
	4.00	47	53.4	53.4	73.9
	5.00	23	26.1	26.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	9	10.2	10.2	12.5
	4.00	40	45.5	45.5	58.0
	5.00	37	42.0	42.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Lampiran 7. Karakteristik Responden****UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 tahun	1	1.1	1.1	1.1
	20 tahun	6	6.8	6.8	8.0
	21 tahun	10	11.4	11.4	19.3
	22 tahun	16	18.2	18.2	37.5
	23 tahun	14	15.9	15.9	53.4
	24 tahun	9	10.2	10.2	63.6
	25 tahun	9	10.2	10.2	73.9
	26 tahun	8	9.1	9.1	83.0
	27 tahun	8	9.1	9.1	92.0
	28 tahun	3	3.4	3.4	95.5
	32 tahun	1	1.1	1.1	96.6
	34 tahun	1	1.1	1.1	97.7
	39 tahun	1	1.1	1.1	98.9
	42 tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	5.7	5.7	5.7
	S1	25	28.4	28.4	34.1
	SMA	13	14.8	14.8	48.9
	SMK	45	51.1	51.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

## LAMA.BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	31	35.2	35.2	35.2
	1,5 tahun	3	3.4	3.4	38.6
	1.5 tahun	3	3.4	3.4	42.0
	10 tahun	1	1.1	1.1	43.2
	12 tahun	1	1.1	1.1	44.3
	16 tahun	1	1.1	1.1	45.5
	2 tahun	11	12.5	12.5	58.0
	2,5 tahun	3	3.4	3.4	61.4
	2,8 tahun	1	1.1	1.1	62.5
	3 tahun	18	20.5	20.5	83.0
	3,5 tahun	1	1.1	1.1	84.1
	3,7 tahun	1	1.1	1.1	85.2
	3.5 tahun	1	1.1	1.1	86.4
	4 tahun	4	4.5	4.5	90.9
	5 tahun	3	3.4	3.4	94.3
	7 bulan	2	2.3	2.3	96.6
	8 bulan	3	3.4	3.4	100.0
	Total		88	100.0	100.0

## Lampiran 8. Uji Instrumen

## a. Uji Validitas untuk variabel kecerdasan intelektual (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.389**	.475**	.452**	.450**	.196	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.068	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.389**	1	.660**	.668**	.519**	.454**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.475**	.660**	1	.704**	.712**	.461**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.452**	.668**	.704**	1	.705**	.513**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.450**	.519**	.712**	.705**	1	.458**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.196	.454**	.461**	.513**	.458**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.068	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1	Pearson Correlation	.647**	.793**	.861**	.866**	.826**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Uji Validitas untuk variabel *self efficacy* (X2)**

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.414**	.395**	.482**	.386**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.414**	1	.679**	.495**	.302**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.395**	.679**	1	.322**	.220*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.039	.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.482**	.495**	.322**	1	.372**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	.386**	.302**	.220*	.372**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.039	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
X2	Pearson Correlation	.746**	.784**	.707**	.740**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**c. Uji Validitas untuk variabel beban kerja (X3)**

		Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.286**	.253*	.048	.358**	.025	.222*	.213*	.272*	.564**
	Sig. (2-tailed)		.007	.017	.659	.001	.819	.038	.046	.010	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3
X3.2 Pearson Correlation	.286**	1	.484**	.063	.134	.226*	.180	.163	.301**	.586**
Sig. (2-tailed)	.007		.000	.563	.215	.034	.094	.130	.004	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.3 Pearson Correlation	.253*	.484**	1	.154	.056	.283**	.236*	.226*	.270*	.600**
Sig. (2-tailed)	.017	.000		.151	.601	.008	.027	.034	.011	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.4 Pearson Correlation	.048	.063	.154	1	.180	.215*	.121	.333**	.176	.461**
Sig. (2-tailed)	.659	.563	.151		.093	.044	.262	.002	.100	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.5 Pearson Correlation	.358**	.134	.056	.180	1	.229*	.067	.112	.045	.464**
Sig. (2-tailed)	.001	.215	.601	.093		.032	.537	.300	.678	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.6 Pearson Correlation	.025	.226*	.283**	.215*	.229*	1	.209	.333**	.160	.551**
Sig. (2-tailed)	.819	.034	.008	.044	.032		.051	.002	.137	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.7 Pearson Correlation	.222*	.180	.236*	.121	.067	.209	1	.250*	.238*	.508**
Sig. (2-tailed)	.038	.094	.027	.262	.537	.051		.019	.025	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.8 Pearson Correlation	.213*	.163	.226*	.333**	.112	.333**	.250*	1	.255*	.562**
Sig. (2-tailed)	.046	.130	.034	.002	.300	.002	.019		.016	.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X3.9 Pearson Correlation	.272*	.301**	.270*	.176	.045	.160	.238*	.255*	1	.570**
Sig. (2-tailed)	.010	.004	.011	.100	.678	.137	.025	.016		.000
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3
X3	Pearson Correlation	.564**	.586**	.600**	.461**	.464**	.551**	.508**	.562**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### d. Uji Validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.434**	.244*	.300**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.005	.000
	N	88	88	88	88	88
Y.2	Pearson Correlation	.434**	1	.301**	.386**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
Y.3	Pearson Correlation	.244*	.301**	1	.119	.632**
	Sig. (2-tailed)	.022	.004		.271	.000
	N	88	88	88	88	88
Y.4	Pearson Correlation	.300**	.386**	.119	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.271		.000
	N	88	88	88	88	88
Y	Pearson Correlation	.716**	.757**	.632**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**e. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

### Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.523	.503	1.59887

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.628	3	52.543	20.553	.000 <sup>b</sup>
	Residual	214.736	84	2.556		
	Total	372.364	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.144	1.951		1.612	.111
	X1	.157	.063	.302	2.504	.014
	X2	.259	.099	.319	2.602	.011
	X3	-.127	.047	-.230	-2.707	.008

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 10. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		88	88	88	88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23.8636	20.6705	34.7500	16.6364
	Std. Deviation	3.99189	2.55389	3.74550	2.06883
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.158	.108	.154
	Positive	.080	.153	.108	.107
	Negative	-.184	-.158	-.095	-.154
Test Statistic		.184	.158	.108	.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 <sup>c</sup>	.189 <sup>c</sup>	.147 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

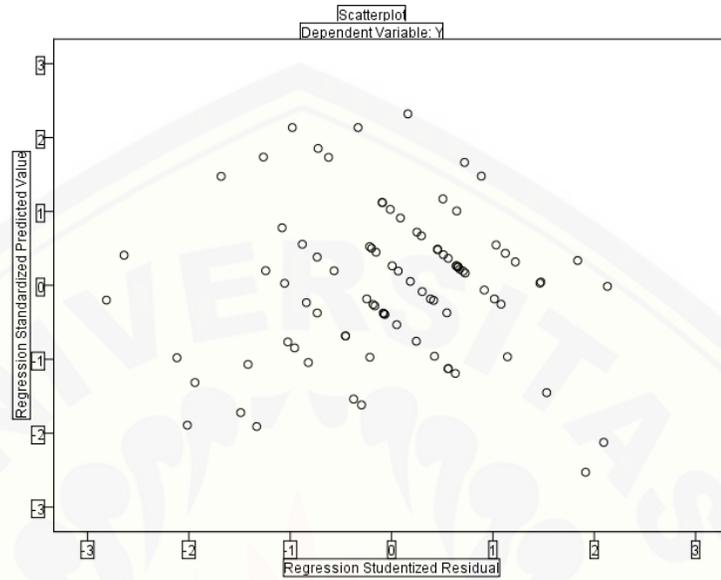
c. Lilliefors Significance Correction.

**b. Uji Multikolinearitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.144	1.951		1.612	.111		
	X1	.157	.063	.302	2.504	.014	.471	2.123
	X2	.259	.099	.319	2.602	.011	.456	2.192
	X3	-.127	.047	-.230	-2.707	.008	.954	1.049

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 11. Uji Hipotesis****a. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.144	1.951		1.612	.111
X1	.157	.063	.302	2.504	.014
X2	.259	.099	.319	2.602	.011
X3	-.127	.047	-.230	-2.707	.008

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 12. R table

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 13. Dokumentasi



