

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY, DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
UP3 MANADO**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SELF EFFICACY, AND
INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN
(PERSERO) UP3 MANADO.*

Oleh:

Kevyn Gilbert Yohanes Turambi¹
Greis M. Sendow²
Yantje Uhing³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kevyn gilbert@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 orang, dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 87 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh sebesar 79% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk PT. PLN (Persero) UP3 Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership, self- efficacy, and intellectual intelligence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Manado. The population in this study amounted to 87 people, using total sampling techniques or saturated samples, the sample of this study was 87 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneously, transformational leadership, self-efficacy, and intellectual intelligence had a significant effect on employee performance, partially transformational leadership, self-efficacy, and intellectual intelligence also had a positive and significant effect on employee performance. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that transformational leadership, self-efficacy, and intellectual intelligence have an influence of 79% on employee performance and fall into the category of a very strong relationship. Suggestions for PT. PLN (Persero) UP3 Manado should continue to pay attention to the factors of transformational leadership, self-efficacy, and intellectual intelligence through policies and programs that are integrated with one another to improve employee performance.*

Keywords: *Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Intellectual Intelligence, Employee Performance*

Latar Belakang

Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting terutama bagi masyarakat modern. Bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Seorang pemimpin transformasional akan menjaga, dan menghormati karyawan dimana pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi dan kepentingan dalam bekerja dalam organisasi dan menyajikan kinerja yang lebih tinggi. Self efficacy (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. Self efficacy sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal, Keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektualnya (IQ), kata lain dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis dan matematis yang tinggi mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan.

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) di wilayah Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang bisnis pelayanan jasa yaitu mendistribusikan pasokan listrik bagi masyarakat yang membutuhkannya, dimana listrik merupakan sumber daya energi siap pakai yang dikonversi dari bentuk energi primer melalui teknologi yang berdampak bagi berbagai macam perusahaan; baik perusahaan jasa, industrial, maupun perusahaan dagang. Berdasarkan landasan pemikiran inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui

- 1 Pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado
- 2 Pengaruh Harga terhadap keberhasilan Citraland Waterpark di Kota Manado
- 3 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
- 4 Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan
- 5 Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2013: 555), kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Setiawan dan Muhith (2012: 19) secara leksikal istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “to transform” yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi manifest dsb.

Self-Efficacy

Alwisol (2016: 287), menyatakan bahwa self efficacy 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. Berikut ini indikator Keyakinan menghadapi situasi yang tidak menentu Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi Keyakinan mencapai target yang telah Ditetapkan Keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah (Abdullah, 2003: 2013).

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk berinteraksi secara fungsional dengan yang lain. IQ dipahami sebagai pokok dari sebuah kecerdasan seseorang sehingga IQ dianggap menjadi tolak ukur keberhasilan dan prestasi hidup seseorang. Kecerdasan ini adalah sebuah kecerdasan yang memberikan orang tersebut kemampuan untuk berhitung, beranalogi, berimajinasi dan memiliki daya kreasi serta inovasi. Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan tunggal dari setiap individu yang pada dasarnya hanya bertautan dengan aspek kognitif dari setiap masing-masing individu tersebut (Sholichin, 2013: 190).

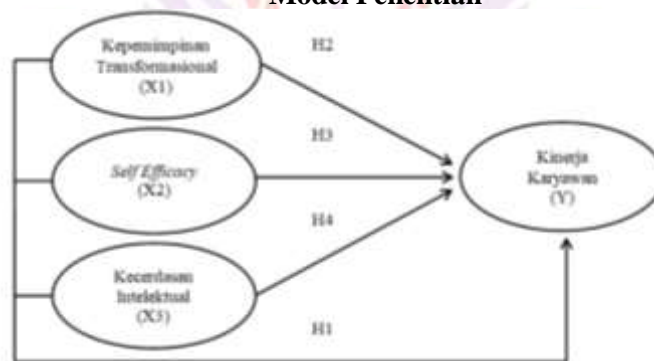
Penelitian Terdahulu

Putra (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan. Dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Tambingon (2014) dan Mamonto (2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nurrahmi (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intelligence Quotient berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ratnasari (2015) kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff

Noviawati (2016) dalam penelitiannya Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca- Cola Distribusi Indonesia, Surabaya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Harjono (2015) menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis

H1: Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: SelfEfficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013: 389). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Manado yang berjumlah 87 orang. Menurut Sugiyono (2013: 116) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi dalam penelitian ini. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Manado, berdasarkan kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya

Teknik Analisis Data

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2011: 124). Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui Uji Internal Consistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2002:113).

Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013: 88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsep

heterokedastisitas/homokedastisitas didasarkan pada penyebaran varians variabel dependen di antara rentang nilai variabel independennormalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel bebas (X). Jika tidak terjadi korelasi dari variabel bebas maka tidak terdapat masalah pada multikolinearitas varian

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan ttabel dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Bila nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$ berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F (simultan)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Kepemimpinan Transformasional), X2 (Self Efficacy) dan X3 (Kecerdasan Intelektual (IQ)) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2011: 265).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji aliditas

Variabel	Kode	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan
X1 = Kepemimpinan Transformasional	X1.1	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.	0.819	0.000
	X1.2	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	0.827	0.000
	X1.3	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dan menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.718	0.000
	X1.4	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing- masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	0.857	0.000
X2 = <i>Self Efficacy</i>	X2.1	Saya siap menghadapi segala kemungkinan yang tidak menentu dalam pekerjaan saya	0.834	0.000
	X2.2	Saya yakin dapat memotivasi diri saya sendiri dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan	0.865	0.000
	X2.3	Saya yakin dapat mencapai target- target pekerjaan yang telah ditentukan	0.823	0.000
	X2.4	Saya yakin bahwa saya mampu mengatasi segala masalah yang muncul dalam pekerjaan saya	0.842	0.000
X3 = Kecerdasan Intelektual	X3.1	Saya memiliki kemampuan untuk menghitung angka-angka berdasarkan logika dan menggunakan formula serta kemampuan mengenali dan merangkai kata-kata	0.809	0.000
	X3.2	Saya selalu berfikir secara analitis dan kritis dalam pengambialn keputusan	0.848	0.000
	X3.3	Saya memiliki kemampuan mengingat secara detail hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	0.860	0.000
	X3.4	Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat dan memprediksi resiko serta mengkomunikasikannya dengan baik	0.832	0.000

Y = Keberhasilan	Y1	Saya mampu mencapai target kerja yang diberikan dengan menggunakan cara kerja yang baik dan optimal	0.773	0.000
	Y2	Saya terbiasa bekerja dengan tepat waktu dan bekerja secara efektif dan efisien.	0.871	0.000
	Y3	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya.	0.890	0.000
	Y4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memiliki komitmen kerja yang tinggi.	0.844	0.000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing-masing variabel memiliki 4 statement items, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r hitung > rtabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
X1	X1.1	0,819	0,000	Valid	0,819	Reliabel
	X1.2	0,827	0,000	Valid		
	X1.3	0,718	0,000	Valid		
	X1.4	0,857	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,834	0,000	Valid	0,861	Reliabel
	X2.2	0,865	0,000	Valid		
	X2.3	0,823	0,000	Valid		
	X2.4	0,842	0,000	Valid		
X3	X3.1	0,809	0,000	Valid	0,858	Reliabel
	X3.2	0,848	0,000	Valid		
	X3.3	0,860	0,000	Valid		
	X3.4	0,832	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,773	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	Y.2	0,871	0,000	Valid		
	Y.3	0,890	0,000	Valid		
	Y.4	0,844	0,000	Valid		

Sumber : Data diolah, 2021

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 87 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.1786, untuk $df = 87 - 3 = 84$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data yang peneliti dapatkan:

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 4.730, 5.448 dan 4.539 kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

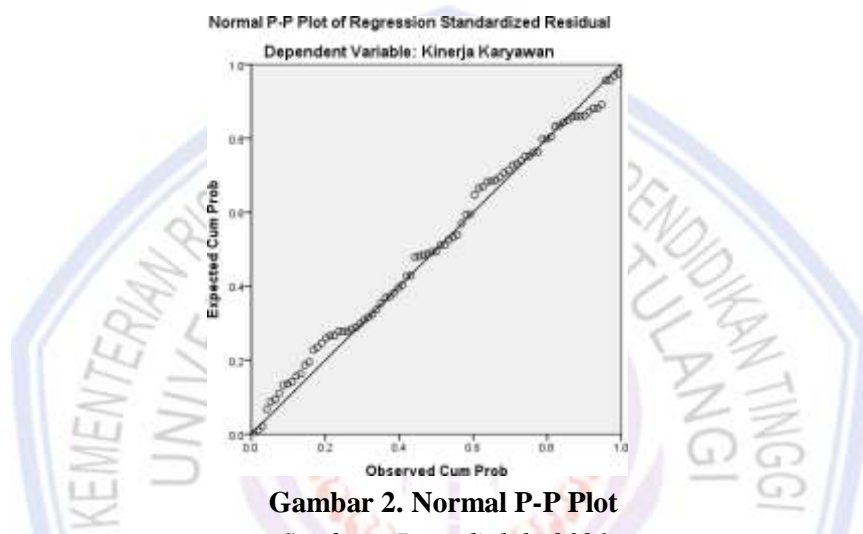
Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.211	4.730
<i>Self Efficacy</i>	.184	5.448
Kecerdasan Intelektual	.220	4.539

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Uji Normalitas

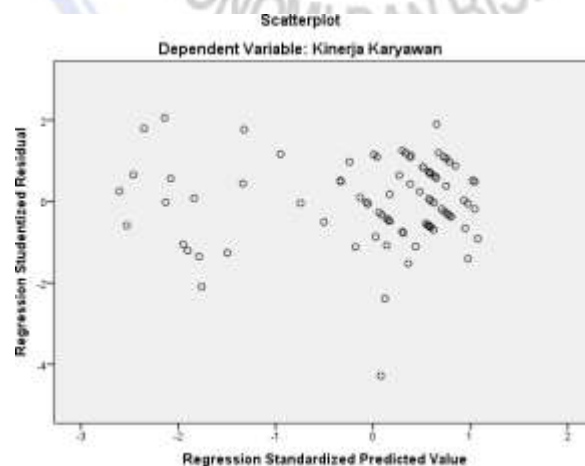


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam

fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.347	.808	
Kepemimpinan Transformasional	.325	.111	.319
Self Efficacy	.380	.117	.381
Kecerdasan Intelektual	.233	.108	.232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 1.347 + 0.325X_1 + 0.380X_2 + 0.233X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,000. Artinya Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1.347 satuan. Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	730.914	3	243.638	103.975	.000 ^b
Residual	194.488	83	2.343		
Total	925.402	86			

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 103.975 > Ftabel sebesar 2.71 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.667	.099
Kepemimpinan Transformasional	2.918	.005
Self Efficacy	3.243	.002
Kecerdasan Intelektual	2.164	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2020

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional thitung = 2.918 > ttabel = 1.663 dari signifikansi p-value = 0.005 < 0.05, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

2. Variabel Self Efficacy, thitung = 3.243 > ttabel = 1.663 dari signifikansi p-value = 0.002 < 0.05, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
3. Variabel Kecerdasan Intelektual, thitung = 2.164 > ttabel = 1.663 dari signifikansi p-value = 0.033 < 0.05, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.782	1.53076

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2020

Tabel 4 menunjukkan nilai *R square* atau koefisien sebesar 0.628 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.628 atau 62.80%. Angka ini menjelaskan bahwa keberhasilan pada Citraland Waterpark Manado dipengaruhi oleh harga, promosi dan lokasi sebesar 62.80%, sedangkan sisanya sebesar 37.20% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual) memberikan kontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan sebesar 79%, sementara sisanya 21% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Harjono, Lumanauw dan Lengkong (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan hasil studi terdahulu Widyawati dan Karwin (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Kepemimpinan Transformasional akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015) bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu Hadiana dan Sari (2019) bahwa Kepemimpinan Transformasional secara individual berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Self Efficacy akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu

yang dilakukan oleh Cherian dan Jacob (2013) bahwa Self Efficacy secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu Damanik, Lumbanraja dan Sinulingga (2020) bahwa Self Efficacy secara individual berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Kecerdasan Intelektual akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sujanaa, Suardikha dan Pratiwi (2019) bahwa Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitian ini juga mendukung hasil studi terdahulu Helmiatin (2018) bahwa Kecerdasan Intelektual secara individual berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
2. Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
3. Self Efficacy memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
4. Kecerdasan Intelektual memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. PT. PLN (Persero) UP3 Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan seperti memprioritaskan perbaikan individualized consideration, melakukan pengasahan kemampuan karyawan dengan cara memberikan tantangan berupa tugas-tugas baru serta mengadakan pendidikan maupun pelatihan (diklat), diskusi-diskusi, seminar serta dengan adanya kualifikasi karyawan yang diadakan dalam suatu periode waktu tertentu agar para karyawan bisa terus mengembangkan pengetahuannya dan terus belajar untuk meningkatkan kecerdasan intelektualnya.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual dalam kaitannya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2003). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Toleransi Dengan Adaptive Selling Pada Agen Asuransi Jiwa. *Journal Insight*. Vol. 1, No. 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala. <https://jurnalilmiah/2018/10/contoh-hubungan-antara-efikasi-diri.html>. Diakses pada 18 Desember 2020.
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., dan Sinulingga, S. (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review*. Vol. 7, No. 1. <https://www.ijrrjournal.com/IJRR>. Diakses pada 18 Desember 2020.
- Hadiana, R. N., dan Sari, N. Z. M. (2019). The Influence Of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung

- Harjono, G. J., Lumanauw, B., dan Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10062> Diakses pada 18 Desember 2020.
- Husein, U. (2002). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Mamonto, W. F., Nelwan, O. S., dan Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/15310/14861>. Diakses pada 18 Desember 2020.
- Nurrahmi (2015). Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian. Artikel Ilmiah Manajemen FE Universitas Pasir Pengaraian. Vol. 1, No 1. <https://e-journal.upp.ac.id> . Diakses pada 18 Desember 2020.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4, No 3. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033> Diakses pada 18 Desember 2020.
- Natawiria, A. S., dan Riduwan. (2013). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, I. W. A. P., dan Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unu*. Vol. 4, No. 10. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14921> . Diakses pada 18 Desember 2020.
- Putra, I. W. A. P., dan Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unu*. Vol. 4, No. 10. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14921>. Diakses pada 18 Desember 2020.
- Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Management Dynamic Conference. <https://www.academia.edu/31586115/> . Diakses pada 18 Desember 2020.
- Setiawan, B. A., dan Muhith, A. (2012), *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Tambingon, J., Tewal, B, dan Tumade, P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (PERSERO) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6212> . Diakses pada 18 Desember 2020.
- Widyawati, S. R., dan Karwin, N. K. (2019). The Effect of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on Employee Performance at Pt. Karna Titian Sejahtera Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 10, No. 2. <https://www.researchgate.net/publication/331192094> Diakses pada 18 Desember 2020.