

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP INNOVATIVE
BEHAVIOR DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus PT TELKOM Witel Solo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

VISKYLLA RISYANI PUTRI

B 100 170 146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP INNOVATIVE BEHAVIOR MELALUI SELF
EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

VISKYLLA RISYANI PUTRI
B100170146

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



(Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
BEPRESTASI TERHADAP INNOVATIVE BEHAVIOR MELALUI SELF
EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**OLEH
VISKYLLA RISYANI PUTRI
B100170146**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin 14 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S.E., M.Si. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)

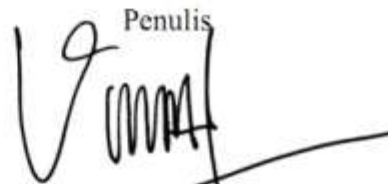
NIP 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Juni 2021

Penulis


VISKYLLA RISYANI PUTRI
B 100 170 146

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP INNOVATIVE BEHAVIOR
DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus PT TELKOM Witel Solo)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap innovative behavior dengan self efficacy sebagai variabel mediasi studi kasus PT TELKOM Witel Solo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Objek yang digunakan adalah karyawan PT Telkom Witel Solo sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan program PLS 3.0 meliputi uji instrument, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, coefficient of determination, uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy. kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative behavior. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative behavior. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative behavior. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap innovative behavior melalui self efficacy sebagai variabel mediasi. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap innovative behavior melalui self efficacy sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, innovative behavior, dan self efficacy

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and achievement motivation on innovative behavior with self-efficacy as a mediating variable for the case study of PT TELKOM Witel Solo. This type of research uses correlational research with a quantitative approach. The sampling method uses probability sampling. The object used is the employees of PT Telkom Witel Solo as many as 50 employees. The data collection method in this study used a questionnaire. Data analysis using PLS 3.0 program includes instrument test, validity test, reliability test, multicollinearity test, coefficient of determination, hypothesis testing. The results show that transformational leadership has no positive and significant effect on self-efficacy. Achievement motivation has a positive and significant effect on self efficacy. transformational leadership has a positive and significant effect on innovative behavior. Achievement motivation has a positive and significant effect on innovative behavior. Self efficacy has a positive and significant effect on innovative behavior. There is no positive and significant effect of transformational leadership on innovative behavior through self-efficacy as a mediating variable. There is a positive and significant effect of

achievement motivation on innovative behavior through self-efficacy as a mediating variable.

Keywords: transformational leadership, achievement motivation, innovative behavior, and self efficacy.

1. PENDAHULUAN

Kompetisi yang terjadi pada saat ini bersifat global ditandai dengan beberapa perubahan-perubahan pada social ekonomi menyebabkan perubahan struktur pada perusahaan. Perubahan dunia usaha yang relatif cepat disertai dengan perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan tren ekonomi yang tidak dapat diprediksi; perusahaan harus cepat melakukan penyesuaian untuk praktik bisnisnya. Sumber daya manusia termasuk elemen penting dalam perubahan tersebut, karena sumber daya manusia menjadi benteng untuk perusahaan agar tetap bertahan di era globalisasi. Dalam keberlangsungan perusahaan sumber daya manusia memiliki kendali. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan mengacu pada kemampuan sumber daya manusia (Momeni et al., 2014) menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Banyak definisi inovasi yang mendefinisikan inovasi sebagai: produksi, harmonisasi, dan penerapan kebaruan yang berhasil dalam nilai ekonomi dan social (Noviawati, 2016).

Inovasi sangat diperlukan bagi bisnis yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif (Momeni et al., 2014). Bagaimanapun, inovasi juga termasuk implementasi ide. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan organisasi membantu menentukan dan membentuk konteks kerja yang berkontribusi pada inovasi organisasi melalui perilaku inovatif mereka dan implementasi ide (Taştan, 2013).

Tuntutan bagi organisasi agar menjadi inovatif dibandingkan organisasi lain menjadi lebih besar agar organisasi tersebut dapat terus bertahan dan berkompetisi memenuhi kebutuhan pasar atau nya. Organisasi yang inovatif juga akan lebih mudah menanggapi tantangan lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif (Etikariena & Muluk, 2014). Secara khusus, perilaku inovatif karyawan di tempat kerja dianggap sebagai prasyarat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Perilaku kerja yang inovatif adalah 'generasi yang disengaja, promosi, dan realisasi ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok kerja atau organisasi, untuk mendapatkan keuntungan dari kinerja peran, kelompok atau organisasi(Hansen & Pihl-Thingvad, 2019).

Innovative Behavior (perilaku inovatif) karyawan didefinisikan sebagai kemampuan mereka menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru dan berguna di tempat kerja (Newman et al., 2018). *Innovative Behavior* adalah sumber daya kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi dan pembangunan berkelanjutan (Yu et al., 2018). Selain itu, *Innovative Behavior* individu tidak hanya perilaku kreatif tetapi mencakup promosi yang memadai dan penerapan ide-ide kreatif. Inovasi dapat didefinisikan sebagai "menciptakan kombinasi baru". Perilaku inovatif setiap karyawan kurang mendapat perhatian (Miao et al., 2018). Hansen & Pihl-Thingvad, (2019) mengatakan bahwa mengejar solusi inovatif membawa banyak manfaat bagi organisasi publik seperti peningkatan efektivitas.

Mendorong perilaku inovatif karyawan, organisasi dapat memperoleh keefektifan dan efisiensi maksimum sambil menyediakan sumber daya lain yang diperlukan (Asurakkody & Shin, 2018). Para karyawan diharapkan untuk menyusun strategi perusahaan yang inovatif baik itu produk dan proses serta solusi efektif untuk masalah bisnis yang dihadapi dan memperthankan keunggulan kompetitif organisasi(De Clercq et al., 2016). Perilaku inovatif merupakan aktivitas individu yang berorientasi pada permunculan ide, pengenalan ide serta implementasi dari sesuatu yang dianggap baru dan memberikan keuntungan pada organisasi. Beberapa hasil penelitian menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, salah satu faktor yang paling dominan adalah kepemimpinan transformasional (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007).

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya dalam memimpin dimana pada situasi tersebut para anggota atau pengikut memiliki kepercayaan kepada pemimpin mereka, adanya loyalitas serta rasa hormat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik kepada pemimpin (Hidayat & Hilmiana, 2020). Kepemimpinan hanya berupa beberapa model secara eksplisit memperhitungkan kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam hasil tim (Gil et al., 2005). Seorang pemimpin harus bisa berperan sebagai figur yang kharismatik, visioner, dan mampu memberikan pemahaman pentingnya arti sebuah tugas/pekerjaan terhadap anggotanya, karakter tersebut terdapat pada pemimpin yang transformasional (Wardianto & Hendrati, 2015). Barling et al., (2008) mengatakan bahwa karisma itu sendiri biasanya dianggap 'nilai netral,' itu adalah kemampuan pemimpin karismatik (sering digunakan secara sinonim dengan pemimpin transformasional) untuk menggunakan pengaruh mereka baik untuk tujuan altruistik atau melayani diri sendiri yang telah mempertanyakan etika kepemimpinan tersebut.

Kepemimpinan transformasional memotivasi para karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh para karyawan sebelumnya. Pemimpin transformasional juga mengubah budaya organisasi (Krishnan, 2005). Mostafa et al., (2015) mengemukakan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional. Kepemimpinan bergantung pada konteks dimana pemimpin dan karyawannya berinteraksi. Bass et al., (2003) berpendapat bahwa "Kepemimpinan transformasional lebih cenderung mencerminkan nilai-nilai sosial dan muncul di saat-saat sulit dan berubah sementara kepemimpinan transaksional lebih cenderung diamati dalam masyarakat yang tertata dengan baik".

Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Noviawati, 2016). Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri (T. Haryanti, 2017). Sementara menurut (Kahpi et al., 2017) mengungkapkan motivasi berprestasi "*Need for achievement refers to an individual's desire for significant accomplishment, mastering of skills, control,*

or high standards. The term was first used by Henry Murray and associated with a range of actions. They include: intense, prolonged, and repeated efforts to accomplish something difficult". Teori di atas mengacu bahwa motivasi berprestasi pada keinginan individu agar berprestasi secara signifikan, control, penguasaan ketrampilan atau standar yang tinggi.

Kebutuhan akan prestasi adalah elemen yang penting yang harus di tumbuhkan dan dikembangkan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karena akan meningkatkan kompetensi dan keunggulan sehingga menghasilkan kinerja yang produktif dalam pelaksanaan tugas dan perannya (Aljuhri & Indonesia, 2012). Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Setiap orang pasti memiliki dorongan untuk berubah menjadi sebuah kebutuhan untuk memuaskan dirinya.

Konsep *self efficacy* ini terkait dengan penilaian individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan atau beradaptasi dengan kondisi tertentu. Individu dengan *self efficacy* yang kuat memiliki kepercayaan diri yang tinggi tentang bagaimana dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai kinerja yang tinggi (Sulistiowati, 2018). *Self efficacy* (efikasi diri) yang dirasakan berkaitan dengan keyakinan orang terhadap kemampuan mereka untuk memengaruhi peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan inti ini adalah dasar dari motivasi manusia, pencapaian kinerja, dan kesejahteraan emosional (Saeid & Eslaminejad, 2016). Kesuksesan membangun keyakinan didalam diri merupakan cara paling efektif untuk dapat memberi dorongan dan rasa keberhasilan yang diperoleh besar serta dapat mengikis kegagalan yang sering terjadi di fase awal pengembangan kompetensi. *Self efficacy* berkaitan dengan teori Rotter, teori ini mendukung bahwa orang berbeda menurut tingkat tanggung jawab yang mereka terima atas peristiwa, konsekuensi, dan peluang dalam hidup mereka (Khan et al., 2015). Honicke & Broadbent, (2016) mengemukakan bahwa *self-efficacy* (SE) adalah komponen utama dan mengacu pada penilaian individu

atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Self efficacy (efikasi diri) berfungsi sebagai prediktor kuat motivasi, emosi, dan perilaku individu di semua domain fungsi (Ahn et al., 2016). Ekspektasi hasil dan *self efficacy* (keyakinan bahwa perilaku akan memiliki efek yang diinginkan) mempengaruhi perubahan perilaku (D'Souza et al., 2017). *Self efficacy* sangat penting karena *self efficacy* akan mempengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang untuk mencapai tujuan, termasuk memperkirakan hal akan mungkin terjadi. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan pun akan memiliki motivasi yang tinggi pula demi tercapainya tujuan perusahaan (Aditya & Ardana, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh NARDO et al., (2018) menunjukkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan kontribusi terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, hal ini memiliki perbedaan mendasar dengan hasil penelitian Hidayat & Hilmiana, (2020) yang menunjukkan bahwa Transformational leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative behavior*.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendasar, maka penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap *Innovative Behavior* Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi pada PT TELKOM Witel Solo”

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Data dalam penelitian ini adalah data primer, membagikan kuesioner sebagai sampel dari karyawan PT TELKOM Witel Solo untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai variable yang sedang diteliti.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berada di PT TELKOM Witel Solo. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dan alat untuk mengerjakan atau membantu pemecahan SEM PLS adalah Smart PLS versi 3.0.

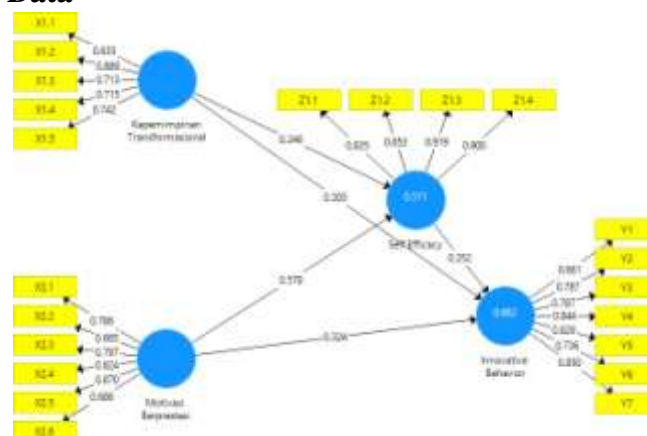
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

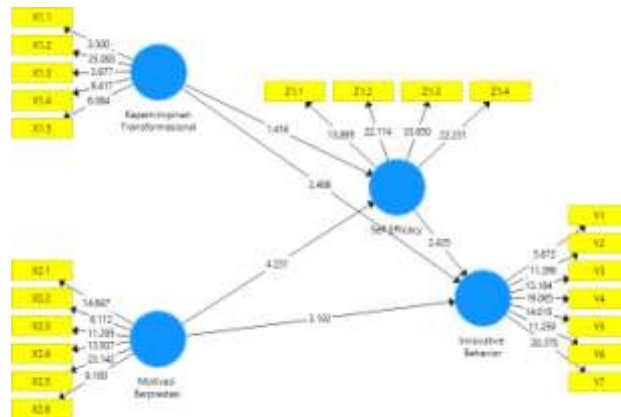
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Umur		
< 20 tahun	5	10%
21-30 tahun	27	54%
> 30 tahun	19	38%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	82%
Perempuan	9	18%
Pendidikan		
SMA	3	6%
D3	16	32%
S1	29	58%
Lainnya	2	4%

3.2 Analisis Data



Gambar 1. Outer Model



Gambar 2. Inner Model

Tabel 2. Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
Innovative Behavior (Y)	0,662	0,640
Self Efficacy (Z)	0,511	0,490

Tabel R-Square diatas digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap *self efficacy* dan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior*. Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* sebesar 0,662 atau 66,2% dan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap *self efficacy* sebesar 0,511 atau 51,1%.

$$\begin{aligned}
 Q \text{ square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] && (1) \\
 &= 1 - [(1-0,511) \times (1-0,622)] \\
 &= 1 - (0,489 \times 0,378) \\
 &= 1 - 0,185 \\
 &= 0,815
 \end{aligned}$$

Artinya dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai *Q square* sebesar 0,815 artinya tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 0,815 atau 81,5% dan sisanya

18,5 masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Tabel 3. Uji Effect Size (F2)

Variabel	F ²
Innovative Behavior	
Kepemimpinan Transformasional->Innovative Behavior	0.207
Motivasi Berprestasi->Innovative Behavior	0.165
Self Efficacy->Innovative Behavior	0.179
Motivasi Berprestasi -> Self Efficacy	0.566

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior* memiliki nilai *f Square* 0.2078 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan sedang karena nilainya > 0,15. Pada variabel motivasi beprestasi terhadap *innovative behavior* memiliki *f Square* 0.1652 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan sedang karena nilainya > 0,15. Sedangkan pada variabel *self efficacy* terhadap *innovative behavior* memiliki nilai *f Square* 0,1792 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan sedang karena nilai > 0,15. Variabel motivasi beprestasi terhadap *self efficacy* memiliki nilai *f Square* 0,5665 sehingga disimpulkan berpengaruh kebaikan besar karena nilai >0,45. Nilai variabel yang tergolong kecil menunjukkan bahwa variabel tersebut kurang bermakna terhadap variabel lainnya. Sedangkan nilai variabel yang tergolong besar menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh besar terhadap variabel lainnya. Nilai yang tergolong menengah menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh normal terhadap variabel lainnya

Tabel 4. Hasil Analisis NFI

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.118	0.118
d_ULS	3.516	3.516
d_G	2.828	2.828
Chi-Square	537.124	537.124
NFI	0.516	0.516

Sumber: Data Analisis Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas dalam indikator model fit menunjukkan bahwa nilai NFI > 0,1 atau lebih tinggi maka model dapat dikatakan jauh lebih baik.

3.3 Analisis Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Innovative Behavior	0.392	3.418	0.001
Kepemimpinan Transformasional -> SelfEfficacy	0.246	1.443	0.150
Motivasi Berprestasi -> Innovative Behavior	0.528	5.220	0.000
Motivasi _Berprestasi -> Self Efficacy	0.578	4.306	0.000
Self Efficacy -> Innovative Behavior	0.352	2.444	0.015

Tabel 6. Hasil Analisis *Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	TStatistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Self Efficacy -> Innovative Behavior	0.087	1.051	0.294
Motivasi Berprestasi -> Self Efficacy -> Innovative Behavior	0.203	2.060	0.040

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Terhadap Self Efficacy

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy* dengan t statistik 1,443 yang *p value* 0,150 dapat dijelaskan nilai t statistik $1,443 < t \text{ tabel } 1,96$ atau *p value* $0,150 > 0,05$ artinya variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Maka semakin tinggi atau rendahnya kepemimpinan transformasional, tdk berpengaruh terhadap *self efficacy*. *Self efficacy* muncul dari dalam diri, keyakinan yang besar atas kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bentuk modal awal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan memiliki keyakinan tersebut karyawan dapat memulai pekerjaannya tanpa terlalu banyak banyak memikirkan apakah pekerjaan itu dapat diselesaikan atau tidak. Temuan ini mendukung temuan Bandura (1997) yang mengemukakan bahwa, mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan pendekatan proaktif ketika berhadapan dengan situasi stres di tempat kerja dan melaksanakan peran dan tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan dengan rendahnya *self-efficacy*.

3.4.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Self Efficacy

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi berprestasi terhadap *self efficacy* dengan t statistik 4,306 yang *p value* 0,000 dapat dijelaskan nilai t statistik $4,306 > t \text{ tabel } 1,96$ atau *p value* $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berperan penting untuk memberikan dorongan pada karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari and Rusdarti, (2020) hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi berperan penting dalam memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan *self efficacy*. Semakin tinggi motivasi diri maka semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan. Hal ini didukung pendapat Bandura bahwa motivasi adalah konstruk kognitif yang mempunyai dua sumber, gambaran hasil pada masa yang akan datang (yang dapat menimbulkan motivasi tingkah laku saat ini), dan harapan keberhasilan didasarkan pada pengalaman menetapkan dan mencapai tujuan-tujuan. Dengan kata lain, harapan

mendapat reinforcemen pada masa yang akan datang memotivasi seseorang untuk bertingkah laku tertentu. Juga dengan menetapkan tujuan atau tingkat performan yang diinginkan dan kemudian mengevaluasi performansi dirinya, maka individu akan termotivasi untuk bertindak pada tingkat tertentu. Motivasi akan mendorong tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga akan membawa karyawan berada pada rasa self efficacy yang tinggi dan mereka akan percaya dengan kemampuan yang ada pada diri mereka untuk mencapai tujuan dan cita-cita masa depan.

3.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Behavior

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior* dengan t statistik 3,418 yang *p value* 0,000 dapat dijelaskan nilai t statistik $3,418 < t \text{ tabel } 1,96$ atau *p value* $0,000 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *innovative behavior*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ariyani and Hidayati, (2018) Kresnandito, (2012), Ariyani & Hidayati, (2018), Aditya & Ardana, (2016), Manajemen et al., (2016) dan Chairina & Sularso, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior* dimana kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku inovatif karyawan, memberikan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru, akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan untuk meningkatkan perilaku inovatif. Perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan dapat dilakukan dengan berfokus pada penerapan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan efek positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

3.4.4 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Innovative Behavior

Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* dengan t statistik 5,220 yang *p value* 0,000 dapat dijelaskan nilai t statistik $5,220 > t \text{ tabel } 1,96$ atau *p value* $0,000 < 0,05$ artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap *innovative behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Reddiyannor, 2018) menyatakan bahwa motivasi berprestasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior*. Maka semakin tinggi motivasi berprestasi pengaruhnya terhadap *innovative behavior* juga akan semakin tinggi. McClelland (2008) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu tersebut. Kedua motivasi ini berfungsi sebagai penggerak dan pengarah tingkah laku individu untuk mencapai hasil yang diinginkannya. Setiap individu memiliki motivasi untuk mencapai harapan dan impiannya. Hal inilah yang mendorong untuk berusaha menyelesaikan tugasnya tanpa menghiraukan kesulitan yang harus dihadapinya. Penelitian ini juga memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Janssen (2003) dimana pemahaman terhadap perilaku kerja inovatif, bermuara pada bagaimana seorang pekerja mempersepsikan harapan, dan perilaku atasan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif di dalam lingkup kerjanya.

3.4.5 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Innovative Behavior

Berdasarkan hasil penelitian variabel *self efficacy* terhadap *innovative behavior* dengan t statistik 2,444 yang *p value* 0,015 dapat dijelaskan nilai t statistik 2,44 > t tabel 1,96 atau *p value* 0,017 < 0,05 artinya variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *innovative behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Momeni, Ebrahimpour and Ajirloo, (2014) ,Aprilia *et al.*, (2018) dan Hayati, (2015) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Maka semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan hal ini akan berpengaruh terhadap perilaku inovatif. *Self efficacy* diperlukan dalam menghadapi situasi yang mengandung kekaburan, penuh tekanan dan tidak terduga. *Self efficacy* juga menentukan jenis coping skill, usaha-usaha yang akan dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. *Self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif karyawan yang dapat meningkatkan kemampuannya (Bandura, 1997).

3.4.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Behavior Melalui Self Efficacy

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap innovative behavior melalui self efficacy menunjukkan hasil original sampel 0.087 dengan p value $0,2954 > 0,05$ dan t statistic $1.051 < 1,96$ artinya kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior* dengan melalui *self efficacy* artinya *self efficacy* tidak dapat memediasi secara positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah *self efficacy* mediasi tidak memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior* karyawan.

3.4.7 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Innovative Behavior Melalui Self Efficacy

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi berprestasi terhadap innovative behavior melalui self efficacy menunjukkan hasil original sample 0,203 dengan p -values $0,040 < 0,05$ dengan t statistic $2.060 > 1.96$ artinya *self efficacy* memediasi secara positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior*. Semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan dapat memediasi motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior*. Self efficacy mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. (Fajriah & Darokah, 2016)

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior*. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior*. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative behavior*. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative behavior* melalui *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Ada pengaruh

positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap *innovative behavior* melalui *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut: Berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan bahan pertimbangan perusahaan. Sebaiknya dalam penyebaran kuesioner dilakukan dua metode yaitu offline dan online agar pengambilan data lebih cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Inovatif. *None*, 5(3), 251669.S
- Ahn, H. S., Usher, E. L., Butz, A., & Bong, M. (2016). Cultural differences in the understanding of modelling and feedback as sources of self-efficacy information. *British Journal of Educational Psychology*, 86(1), 112–136. <https://doi.org/10.1111/bjep.12093>
- Aljuhri, M., & Indonesia, U. P. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Self Efficacy Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 146–158. <https://doi.org/10.17509/jap.v14i1.6717>
- Aprilia, R. N., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Sriwijaya, U. (2018). Peran efikasi diri terhadap perilaku inovatif pada pegawai dinas pertanian kabupaten banyuasin.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275–284. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7427>
- Arthur, C. A., & Hardy, L. (2014). Transformational leadership: A quasi-experimental study. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(1), 38–53. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2012-0033>
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative Behavior in Nursing Context: A Concept Analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237–244.

<https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.11.003>

- Azliyanti, E., Jadmiko, P., & Utami, W. (2020). Sebagai Pemediasi the Influence of Perceptions of Transformational Leadership on Lecturer Creativity With Creative Self. 8(September), 347–356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Barling, J., Christie, A., & Turner, N. (2008). Pseudo-transformational leadership: Towards the development and test of a model. *Journal of Business Ethics*, 81(4), 851–861. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9552-8>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Chairina, R. L., & Sularso, R. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap social competence, self efficacy dan kinerja perawat pada Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal ISEI Jember*, 5(1), 19–28.
- Chung, D. S., & Li, J. M. (2018). Curvilinear effect of transformational leadership on innovative behavior among R&D teams in South Korea: Moderating role of team learning. *Journal of Organizational Change Management*, 34(1), 252–270. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0017>
- D'Souza, M. S., Karkada, S. N., Parahoo, K., Venkatesaperumal, R., Achora, S., & Cayaban, A. R. R. (2017). Self-efficacy and self-care behaviours among adults with type 2 diabetes. *Applied Nursing Research*, 36, 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.004>
- De Clercq, D., Dimov, D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Perceptions of Adverse Work Conditions and Innovative Behavior: The Buffering Roles of Relational Resources. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(3), 515– 542. <https://doi.org/10.1111/etap.12121>