

Transformational leadership style and innovative behavior with self-efficacy as a mediator

Sri Septriani¹

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Received 7 January 2021 Accepted 22 February 2021 Published 31 March 2021</p> <p>Kata Kunci: <i>Transformational leadership style; innovative behavior; self-efficacy</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (2) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (3) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator Di PT Samudra Distra Prima pegawai Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi yang berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik Total Sampling atau seluruh populasi dengan sampel sebanyak 103 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan variabel mediasi dengan program SPSS Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada karyawan. karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (3) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, (4) Self-efficacy secara signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap inovasi perilaku karyawan PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City.</p>
<p>DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx</p> <p>Keywords: <i>Gaya kepemimpinan transformasional; perilaku inovatif; self-efficacy</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to analyze: (1) The influence of transformational leadership style on innovative behavior on the employees of PT Samudra Distra Prima, Bukittinggi City, (2) The influence of transformational leadership style on self-efficacy on the employees of PT Samudra Distra Prima, Bukittinggi City, (3) The influence of self-efficacy on innovative behavior in PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City employees, (4) The influence of transformational leadership style on innovative behavior with self-efficacy as a mediator in PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City employees. This type of research is a causative study. The population in this study were all employees of PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City with 103 people. The sampling technique of this study was the Total Sampling technique or the entire population with a sample of 103 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis with mediating variables with the SPSS Version 16.0 program. The results showed that: (1) Transformational leadership style had a positive and significant effect on innovative behavior on the employees of PT Samudra Distra Prima, Bukittinggi City, (2) Transformational leadership style had a positive and significant effect on self-efficacy on the employees of PT Samudra Distra</i></p>

Prima, Bukittinggi City, (3) Self-efficacy has a positive and significant effect on innovative behavior in PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City employees, (4) Self-efficacy significantly mediates the relationship between transformational leadership style on innovative behavior in PT Samudra Distra Prima Bukittinggi City employees.

How to cite: Septriani, S. (2021). Transformational leadership style and innovative behavior with self-efficacy as a mediator. *Human Resource Management Studies*, 1 (1), 58-67. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

* Corresponding author: email: sri.septriani97@gmail.com

PENDAHULUAN

Perilaku inovatif memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. PT Samudra Distra Prima memerlukan karyawan yang berperilaku inovatif agar mampu berdaya saing dan dapat memperluas jangkauan produk yang didistribusikan ke berbagai daerah khususnya di Sumatera Barat. Perilaku inovatif menurut Slatten (2014) adalah suatu kegiatan yang dibutuhkan untuk memungkinkan perusahaan menangani lingkungan yang tidak stabil. Inovasi meliputi kegiatan terkait dengan pelaksanaan sebenarnya dari ide-ide.

Saat penulis melakukan observasi pada PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi pada bulan April 2020, produk yang didistribusikan telah menembus pasar nasional seperti Kabupaten Tapanuli Selatan, Riau Daratan dan Kepulauan, dan Jambi. Terdapat beberapa fenomena yang penulis amati dari hasil observasi yang penulis lakukan dengan pihak terkait pada PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi, bahwa fenomena perilaku inovatif yang terjadi pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi yang masih rendah sehingga perlu ditingkatkan, seperti kurangnya kesadaran karyawan untuk mencari informasi produk makanan ringan yang banyak diminati masyarakat, sehingga produk yang didistribusikan tidak begitu banyak variasi. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan perilaku inovatif dari karyawan, agar perusahaan lebih berkembang. Beberapa dimensi perilaku inovatif yang dikemukakan oleh De Jong & Hartog (2010) yang berkaitan dengan fenomena tersebut. Pertama, dalam dimensi eksplorasi ide dimana karyawan mampu menemukan suatu kesempatan atau suatu masalah. Termasuk mencari cara untuk mengembangkan produk, jasa, dan proses juga mencoba memikirkan alternatif lain. Namun, pada kenyataannya karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi belum mampu mengembangkan perusahaan dengan baik, seperti menyarankan ide makanan ringan yang banyak diminati pelanggan dan belum mampu mengembangkan proses kerja dengan menggunakan suatu aplikasi yang dapat memudahkan pelanggan untuk memesan barang. Kedua, dalam dimensi generasi ide, karyawan mampu mengembangkan ide inovasi melalui proses menciptakan dan menyarankan ide untuk produk, jasa, maupun proses baru. Namun, karyawan pada PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi masih menggunakan proses kerja yang lama dan belum ada perubahan proses kerja karena setiap perusahaan tentu harus mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih, sehingga perusahaan lambat berkembang.

KAJIAN LITERATUR

Perilaku Inovatif

Afsar et al., (2019) mendefinisikan inovasi sebagai keberhasilan pelaksanaan ide-ide kreatif. Perilaku kerja inovatif meliputi pengembangan ide-ide baru, teknologi dan teknik, serta uji coba dan penerapan metode baru yang terkait dengan prosedur bisnis, di area kerja tertentu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan meningkatkan faktor-faktor yang mengatur perilaku kinerja inovatif individu. Damirch et al., (2011) berpendapat inovasi adalah menciptakan sesuatu yang baru yang memiliki tujuan dan fungsi tertentu. De jong dan Hartog, (2010) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan kontinum perilaku yang melibatkan proses berfikir kreatif (intrapersonal) hingga meyakinkan orang lain (interpersonal) dalam setiap pelaksanaan ide pada

situasi pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku kerja individu dengan memunculkan ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, dan bermanfaat bagi pribadi maupun perusahaan. Dimensi perilaku inovatif mengacu pada pendapat De Jong dan Hartog (2010) yaitu : (1) Melihat peluang, (2) Menemukan ide, (3) Memperjuangkan ide, (4) Mengimplementasikan ide.

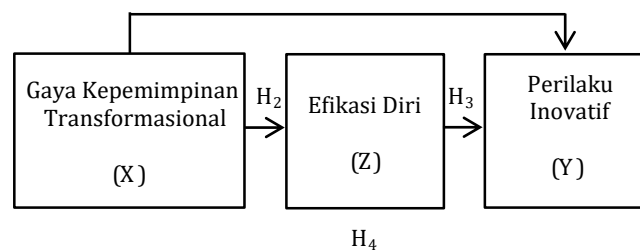
Gaya Kepemimpinan Transformasional

Afsar et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada memungkinkan bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mewujudkan tujuan untuk menguntungkan banyak orang. Feng et al., (2016) percaya bahwa kepemimpinan transformasional adalah praktek kepemimpinan yang diperlukan yang dapat diambil dengan perubahan zaman dan meningkatkan kapasitas perusahaan yang inovatif. Menurut Bass dan Avolio (1994) ada 4 dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu: (1) Pengaruh yang diidealkan, (2) Motivasi inspirasional, (3) Stimulasi intelektual, (4) Pertimbangan individual.

Efikasi Diri

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Bandura (1994) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat yang ditunjuk kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Kreitner dan Kinicki (2007) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinan berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Kemudian, Tierney dan Farmer (2002) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Menurut Bandura (1997) efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu: (1) *Magnitude*, (2) *Strength*, (3) *Generality*.

Berdasarkan teori-teori dan uraian hipotesis tersebut, untuk memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan kerangka konseptual yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Berikut model kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Penelitian yang dilakukan tergolong pada penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samudra Distra Prima yang berjumlah 103 orang. Jumlah sampel sebanyak 103 orang responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik total sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada 103 orang karyawan, dapat diperoleh karakteristik responden sebagai berikut: 1) Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 74 orang atau 71,84%. 2) berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 51 orang atau 49,51%. 3) Berdasarkan latar belakang pendidikan didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan Strata 1/S1 sebanyak 57 orang atau 55,34%. 4) Berdasarkan lama

masa kerja didominasi oleh responden dengan lama masa kerja > 5 tahun sebanyak 91 orang atau 88,35%.

UJI ASUMSI KLASIK Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu, jika nilai signifikansi > 0,05, berarti distribusi data dinyatakan normal, dan begitu sebaliknya. (Idris, 2014:81).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19393094
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,524 > 0,05. Sehingga dapat diketahui Ho diterima. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance inflating factor*) jika nilai VIF < 10, maka variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10, maka variabel tersebut mengalami gejala multikolinearitas (Suliyanto 2011:82).

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.301	2.410		2.615	.010		
K.T	.334	.039	.508	8.531	.000	.895	1.117
E.D	.436	.051	.508	8.525	.000	.895	1.117

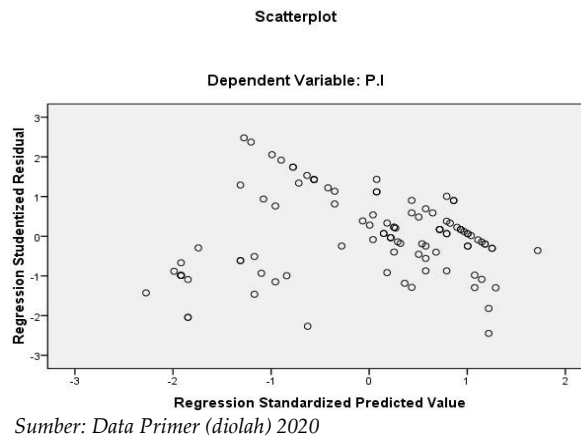
a. Dependent Variable: P.I

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari tabel 19 diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dimasukkan kedalam suatu model, dimana VIF (*Varians Inflating Factor*) kedua nilai variabel bebas sekitar 1 yaitu pada variabel X sebesar 1,117 dan pada variabel Z juga sebesar 1,117 dan tingkat *tolerance* mendekati 1. Menurut analisis ini dapat disimpulkan, bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas atau tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas dengan variabel pemediasi yaitu gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan variabel pemediasi yaitu efikasi diri.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk melihat dimana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Variabel	Sig.Deviation From Linearity	Keterangan
Perilaku Inovatif* Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.721	Linieritas
Perilaku Inovatif* Efikasi Diri	0.136	Linieritas

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 20 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transgformasional dan efikasi diri dalam penelitian ini diperoleh nilai *sig.deviation from linearity* > 0,05 yang berarti data variabel mengalami Linieritas. Jadi maksudnya terdapat hubungan yang linear antar variabel tersebut.

ANALISIS REGRESI DENGAN VARIABEL MEDIASI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Perilaku Inovatif (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.210	2.110		9.106	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.598	.054	.741	11.082	.000
						.549

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari hasil olah data pada tabel diatas diperoleh koefisien regresi pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan sebesar 0,598 dengan T hitung pada stres kerja sebesar 11,082 pada signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, dan hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Efikasi Diri (Z)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R Square
1	(Constant)	21.319	4.319		4.937	.000	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.544	.110	.440	4.922	.000	.193

a. Dependent Variable: Efikasi Diri
 Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari hasil olah data pada tabel diatas diperoleh koefisien regresi pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan sebesar 0,544 dengan T hitung pada stres kerja sebesar 4,922 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan, dan hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Efikasi Diri (Z) terhadap Perilaku Inovatif (Y)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R Square
1	(Constant)	23.316	2.051		11.369	.000	
	Efikasi Diri	.446	.047	.683	9.404	.000	.467

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif
 Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari hasil olah data pada tabel diatas diperoleh koefisien regresi pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan sebesar 0,446 dengan T hitung pada stres kerja sebesar 9,404 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan, dan hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Perilaku Inovatif (Y) Dengan Efikasi Diri (Z) Sebagai Pemediasi

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R Square
1	(Constant)	13.040	1.903		6.853	.000	
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.441	.049	.546	9.058	.000	
	Efikasi Diri	.289	.039	.443	7.355	.000	.707

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif
 Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Dari hasil olah data diperoleh T hitung gaya kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri sebesar 7,355 pada signifikansi $0,000 < 0,05$ dan T hitung gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif sebesar 9,058 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku inovatif.

Pada hasil regresi pengujian yang pertama koefisien regresi sebesar 0,598 pada signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan pada hasil regresi pengujian yang kedua koefisien regresi sebesar 0,544 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terjadinya mediasi secara parsial karena hasil pengujian koefisien regresi yang kedua menurun dari hasil pengujian koefisien regresi yang pertama tapi tetap signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan yang ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi. Hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif sebesar 11,082 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Di Kota Bukittinggi diterima. Hasil analisis distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata 3,99 dengan tingkat pencapaian responden 79,67% dengan kategori cukup. Sedangkan hasil analisis distribusi frekuensi variabel perilaku inovatif memiliki skor rata-rata 42,39 dengan tingkat pencapaian responden 84,83% dengan kategori tinggi.

Feng *et al.*, (2016), percaya bahwa kepemimpinan transformasional adalah praktek kepemimpinan yang diperlukan yang dapat diambil dengan perubahan zaman dan meningkatkan kapasitas perusahaan yang inovatif. Kemudian Wang, Tsai Huei dan Tsai Ming (2014) menyatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif. Kemudian penelitian Feng, Huang dan Zhang (2016) menjelaskan dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Chung *et al.*, (2018), menambahkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tepat memiliki dampak positif pada inovasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efikasi Diri

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi. Hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri sebesar 4,922 pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima.

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata 3,99 dengan tingkat pencapaian responden 79,67% dengan kategori cukup. Sedangkan distribusi frekuensi variabel efikasi diri memiliki skor rata-rata 4,07 dengan tingkat pencapaian responden 81,39% dengan kategori tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nemanich dan Keller (2007) yang mengasumsikan bahwa kepemimpinan merupakan sumber penting dari perubahan positif dalam pandangan diri seseorang atau efikasi diri. Kemudian Wardhani dan Gulo (2017) menyatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan efikasi diri. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Chung dan Li (2018) menjelaskan dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Selanjutnya penelitian

yang dilakukan oleh Wang *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan efikasi diri.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Inovatif

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi. Hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai t hitung efikasi diri terhadap perilaku inovatif sebesar 9,404 pada signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima.

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel efikasi diri memiliki skor rata-rata 4,07 dengan tingkat pencapaian responden 81,39% dengan kategori tinggi. Sedangkan hasil analisis distribusi frekuensi variabel perilaku inovatif memiliki skor rata-rata 42,39 dengan tingkat pencapaian responden 84,83% dengan kategori tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori Wardhani dan Gulo (2017) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dihasilkan di dalam organisasi. Kemudian Hsiao Hsi-Chi *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan efikasi diri sebagai pemediasi pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi. Hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan efikasi diri sebagai pemediasi sebesar 9,058 pada signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan efikasi diri sebagai pemediasi pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima.

Hal ini sejalan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Amankwaa, Gyensare dan Susomrith (2019), ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Afsar dan Umrani (2019) menjelaskan dalam penelitiannya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dan Gulo (2017), ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan perilaku inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima. Hal ini menunjukkan tingginya gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat mendorong dan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap efikasi diri pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima. Hal ini menunjukkan tingginya gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat mendorong dan meningkatkan efikasi diri pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan efikasi diri sebagai pemediasi pada karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi diterima. Hal ini menunjukkan tingginya gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan efikasi diri dan meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan dan karyawan PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi agar dapat mencapai tujuan dari PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan perilaku inovatif pada PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi perlu lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri pada karyawan yang bekerja pada PT Samudra Distra Prima Kota Bukittinggi.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif.

REFERENSI

- Afsar, B., Mariam, M., and Wahid, A. U. 2019. The Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior. *Personnel Review*. Vol. 48 No. 5, pp. 1186-1208.
- Afsar, B., and Wahid, A. U. 2019. Transformational Leadership And Innovative Work Behavior. *European Journal of Innovation Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Akram, Tayyaba., Shen, L., Muhammad, J. H., and Shed, T. H. 2019. The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*.
- Amankwaa, A., Michael, A. G., and Pattanee, S. 2019. Transformational Leadership With Innovative Behavior. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 40 No. 4, pp. 402-420.
- Bandura, Albert. 1994. Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. In R. Diclemente and J. Peterson (Eds.), *Preventing AIDS: Theories and methods of behavioral interventions*. New York: Plenum.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chung, D. S., and Jinxi, M. L. 2018. Curvilinear Effect Of Transformational Leadership On Innovative Behavior Among R&D Teams In South Korea. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- De Jong, J., and Deanne, D. H. 2010. Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, pp. 23-36.
- Feng, C., Xiaoyu, X., and Lihua, Z. 2016. A multilevel study of transformational leadership, dual organizational change and innovative behavior in groups. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 29, Iss 6, pp. 855-877.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert., and Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior, Seventh Edition*. McGraw-Hill Inc. New York.
- Lunenburg, F. C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. Vol. 14, No. 1.

- Nemanich, Louise. A., and Robert, T. Keller. 2007. Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees. *The Leadership Quarterly*. Vol. 18.
- Podsakoff, Philip. M *et al.*, 1990. Transformational Leader Behaviors And Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*. Vo. 1, No. 2. JAI Press Inc.
- Riduwan. 2018. *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Ahmad. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analisis (Analisis Jalur) Lengkap dengan Contoh Tesis dan Perhitungan SPSS 17.0*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior, Sixteenth Edition*. North American: Person Education.
- Salanova, M., Laura, L., and Isabel, M. M. 2012. The Dark and Bright Sides of Self Efficacy in Predicting Learning, Innovative and Risky Performances. *The Spanish Journal of Psychology*. 15(3), pp. 1123-1132.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slatten, Terje. 2014. Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*. Vol. 6, Iss 4, pp. 326-347.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Sembilan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistika: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Taghipour, Azin., and Zahra, K. D. 2013. Innovative Behaviors: Mediate Mechanism of Job Attitudes. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 84.
- Tierney, Pamela., and Steven, M. Farmer. 2002. Creative Self Efficacy: Its Potential Antecedents And Relationship To Creative Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 45, No. 6, pp. 1137-1148.
- Tsai, C. C., Shih, C. C., Jyh, C. L., and Meng, J. T. 2011. Self-efficacy in Internet-based Learning Environments: A Literature Review. *Educational Technology & Society*. Vol. 14 No. 4, pp. 222-240.
- Hoper, S. V., Clara, M., and Monique, J. 2012, Transformational Leadership, Work Engagement, And Occupational Success. *Career Development International*. Vol. 17 No. 7, pp. 663-682.
- Hsiao Hsi-Chi, Jen-Chia Chang, Ya-Ling Tu, dan Su-Chang Chen. 2011. The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 1, No. 1.
- Wang, C. J., Huei, T.T., and Ming, T. S. 2014. Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*. Vol. 40, pp. 79-89.
- Wardhani, D. T., and Yupiter, G. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 19, No. 1a, Iss 3, Hlm. 212-217.
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*. Media Komunikasi FIS. Vol 12, No. 2.