

JURNAL ILMIAH

Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan

Journal website: <https://jiamp.hellowpustaka.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-4042 (Online)

<https://doi.org/10.6166/jiamp.v1i2.14>

Vol. 1 No. 2 (2025)

pp. 78-83

Research Article

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto

Fadilah Bassori¹, Indra Krishernawan², Ade Setia Pratama³

1. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
2. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
3. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: fadilahbassori@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : May 15, 2025

Accepted : July 05, 2025

Revised : June 20, 2025

Available online : August 13, 2025

How to Cite: Bassori, F., Krishernawan, I., & Pratama, A. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, 1(2), 78–83. <https://doi.org/10.6166/jiamp.v1i2.14>

Abstrak. Perkembangan masyarakat modern saat ini, telah menjadikan kemajuan sistem ekonomi global menjadi ekonomi berbasis pengetahuan melalui pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat. Daya saing suatu negara maupun organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan mereka untuk mempertahankan, berkembang, dan menjamin masa depan melalui pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 91 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Teknik pengumpulan

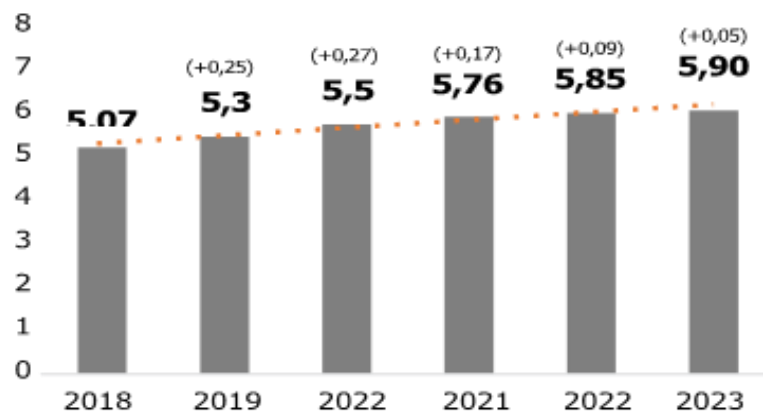
data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sistem pemberian skor melalui skala likert, observasi, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi dasar, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan berbantu program SPSS 24.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Knowledge Sharing, Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat modern saat ini, telah menjadikan kemajuan sistem ekonomi global menjadi ekonomi berbasis pengetahuan melalui pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat. Daya saing suatu negara maupun organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan mereka untuk mempertahankan, berkembang, dan menjamin masa depan melalui pengetahuan. Sistem ekonomi saat ini tidak lagi sepenuhnya bergantung pada tanah, tenaga kerja, atau modal, melainkan digerakkan dengan inovasi dan pengetahuan. Sebelum kemajuan teknologi, kelanjutan hidup organisasi ditentukan oleh pengelolaan modal. Namun, dengan adanya ekonomi modern, organisasi harus berinovasi, mengubah proses, menciptakan pendekatan yang lebih efisien, dan juga dapat meningkatkan proses yang sudah terjadi agar tetap relevan.

Gambar 1. Indeks Teknologi Informasi Dan Komunikasi



Merujuk pada gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat pertumbuhan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) Indonesia disusun berdasarkan metodologi yang dirumuskan oleh International Telecommunication Union (ITU) pada tahun 2016. Selama enam tahun terakhir, sektor TIK di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, sebagaimana tercermin dari peningkatan nilai indeks tersebut. Pada tahun 2018, skor Indeks Pembangunan TIK berada di angka 5,07 dan secara

bertahap meningkat hingga mencapai 5,90 pada tahun 2023. Kenaikan sebesar 0,83 poin ini mencerminkan adanya kemajuan yang stabil dalam pengembangan infrastruktur digital, perluasan akses terhadap teknologi, serta peningkatan kemampuan masyarakat dalam memanfaatkan layanan TIK secara lebih optimal (Statistik, 2024).

Dengan perkembangan ini, setiap perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan lingkungan yang semakin modern dibandingkan dengan masa lalu, sehingga kemampuan perusahaan untuk beradaptasi menjadi suatu keharusan. Bahkan, seringkali perusahaan secara sengaja menciptakan perubahan untuk meningkatkan kembali kinerjanya. Saat ini, fokus utama perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja mereka guna menghasilkan sebanyak mungkin ide-ide yang kreatif dan bermanfaat. Karyawan diharapkan dapat merancang strategi inovatif bagi perusahaan, baik dalam bentuk produk, proses, maupun solusi efektif untuk mengatasi tantangan bisnis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini juga berlaku pada perusahaan perseorangan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto.

Proses inovasi di tempat kerja dapat berawal dari ide-ide baru, baik yang dihasilkan sendiri, diperoleh dari rekan kerja, mitra bisnis, maupun dari lingkup sosial lainnya. Jika ide tersebut disetujui dan dinilai layak dilaksanakan, maka langkah persiapan implementasi dapat dimulai. Menurut De Jong (2010) perilaku kerja inovatif adalah tindakan anggota organisasi dalam mempromosikan ide-ide serta konsep-konsep baru terkait metode, produk, maupun cara kerja yang berbeda untuk menjalankan aktivitas organisasi. Untuk mewujudkan perilaku kerja inovatif ini, peran pemimpin sangat penting dalam memotivasi karyawan agar mampu menghasilkan ide-ide baru, mengeksplorasi hal-hal inovatif, dan menggunakan pendekatan kreatif untuk menyelesaikan masalah. Setelah ide tersebut diajukan, karyawan diberikan kebebasan untuk mempertahankan gagasannya dengan mencari dukungan agar ide tersebut dapat direalisasikan. Tahap akhir adalah memastikan karyawan memiliki komitmen kuat untuk mengembangkan ide tersebut agar memberikan manfaat bagi semua pihak.

Dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, perlu adanya beberapa dukungan untuk mewujudkan hal tersebut. Salah satunya adalah sosok pemimpin yang memiliki peran besar, terutama pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (1995) mendefinisikan bahwa perubahan organisasi merupakan bagian dari gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kepemimpinan. Berbeda dari kepemimpinan yang mempertahankan status quo, Pemimpin transformasional yang mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan kebebasan dalam berkreasi menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berinovasi tanpa rasa takut atau ragu. Hal ini memungkinkan

mereka mengembangkan potensi diri, berdiskusi untuk menyelesaikan masalah organisasi secara inovatif, dan memberikan solusi yang efektif.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang diduga mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan adalah efikasi diri. Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang dalam mengatur dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara efektif (Sihaloha, 2018). Pendapat lain menurut Altun (2013) menjelaskan organisasi yang ingin tetap kompetitif harus menyesuaikan diri dan membangun tenaga kerja profesional. Namun, proses pembentukan tenaga kerja profesional sering kali menghadapi berbagai tantangan, termasuk yang terkait dengan efikasi diri. Efikasi diri tidak hanya berdampak pada kinerja harian pegawai, tetapi juga memengaruhi pencapaian target organisasi. Untuk itu, organisasi perlu memberikan dukungan dan keyakinan kepada pegawai bahwa keberadaan mereka sangat dihargai. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memahami tugasnya dengan baik dan mampu melaksanakannya secara efektif (Momeni, 2014). Mereka termotivasi secara intrinsik untuk menghadapi tantangan kerja, mengoptimalkan kemampuan mereka, dan mencapai tujuan pribadi maupun organisasi (Michael, 2011).

Faktor lain yang turut diduga memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah knowledge sharing di antara pegawai dan pemimpin. Knowledge sharing merupakan proses pertukaran pengetahuan antar individu dalam organisasi yang memungkinkan terciptanya pengetahuan bahkan solusi baru dari permasalahan yang ada (De Vries, 2006). Dalam konteks organisasi, berbagi pengetahuan di antara karyawan dapat menciptakan perilaku kerja inovatif. Sebagai makhluk sosial, manusia cenderung berkomunikasi, berinteraksi, berbagi pengetahuan, serta menjalin hubungan yang membangun rasa saling percaya. Aktivitas ini memungkinkan karyawan menemukan ide-ide baru dan gagasan kreatif yang dapat diterapkan dengan pendekatan inovatif, sehingga meningkatkan daya saing organisasi.

Sumber daya manusia yang inovatif menjadi kunci bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan hambatan, khususnya dalam era revolusi industri 5.0 di masa depan. Dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional, efikasi diri yang tinggi, dan budaya berbagi pengetahuan, organisasi dapat memperkuat perilaku kerja inovatif yang memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan mereka. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan knowledge sharing terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan subjek penelitian pada PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto

yang berjumlah 91 responden. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang dapat memungkinkan generalisasi hasil secara merata terhadap populasi yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder kemudian menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing indikator variabel, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan bantuan software IBM SPSS 26 dengan pengujian kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

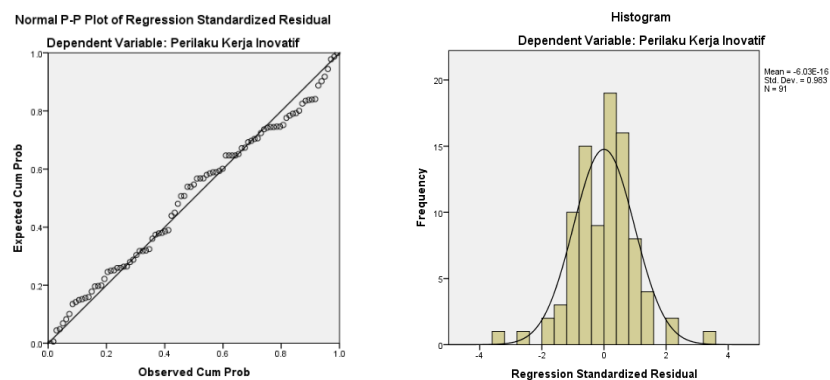
Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini dijelaskan dalam bentuk sajian deskripsi dan analisis statistik. Analisis statistiknya adalah uji kualitas data, asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data kemudian dilakukan pembahasan. Responden pada penelitian ini terdiri dari laki-laki 74,73% dan perempuan 25,27% dengan berbagai divisi, antara lain pada department servis sebanyak 49,45%, sparepart sebanyak 13,19%, sales sebanyak 23,08%, HR sebanyak 5,49%, keuangan sebanyak 6,59%, dan security sebanyak 6,59%. Dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 21,98%, 2 tahun sebanyak 34,07%, serta lebih dari 2 tahun sebanyak 43,96%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Dari gambar 1.3 grafik P-P Plot di atas terlihat bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran yang terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan dari gambar grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian telah berdistribusi normal,

karena dapat dilihat grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng).

Uji Autokorelasi

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	1,550

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan output di atas diketahui nilai DW (Durbin Watson) 1,978. Nilai dU dan dL yang dilihat di tabel Durbin Watson adalah dU dengan k=3, k adalah jumlah variabel independen, dan n (banyaknya data) = 91, nilai dU adalah 1,727 dan nilai (4-Du) adalah 2,273. Dapat disimpulkan bahwa $dU < d < (4-Du)$ atau $1,727 < 1,978 < 2,273$, yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,985	1,200		,821	,414
Kepemimpinan Transformatif	,216	,059	,256	3,638	,000
Efikasi Diri	,113	,040	,150	2,813	,006
Knowledge Sharing	,812	,091	,608	8,917	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

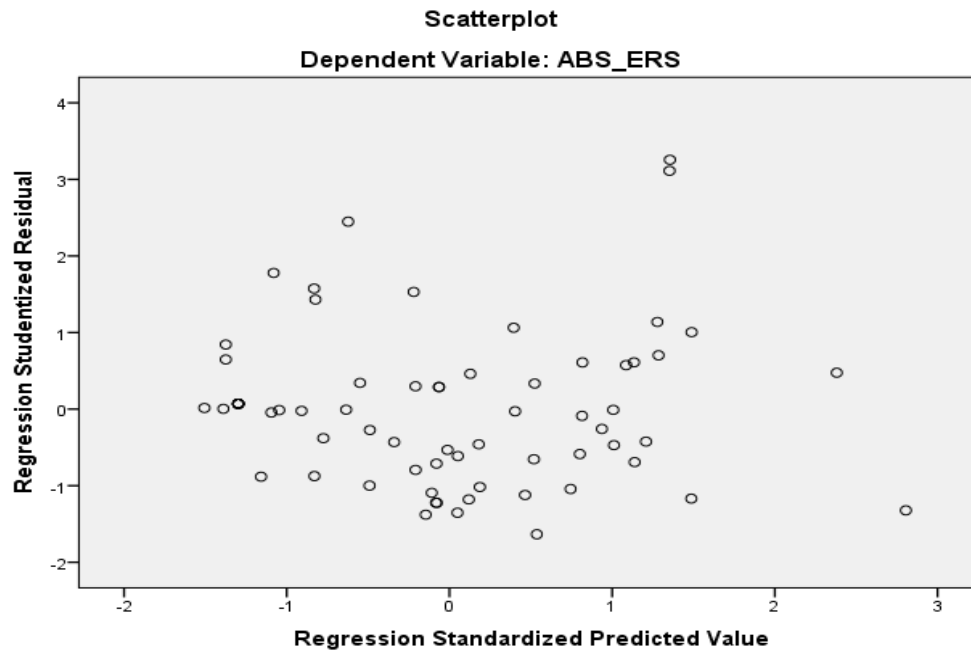
Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Pada hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai tolerance variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,366 dengan VIF (Varian Inflation Factor) sebesar 2,732, nilai tolerance variabel efikasi diri (X_2) sebesar 0,638 dengan VIF (Varian Inflation Factor) sebesar 1,568 dan nilai tolerance variabel knowledge sharing (X_3) sebesar 0,388 dengan VIF (Varian Inflation Factor) sebesar 2,575. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) diatas maka disimpulkan bahwa tidak

terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar grafik scatterplot diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,985	1,200		,821	,414		
Kepemimpinan Transformatif	,216	,059	,256	3,638	,000	,366	2,732
Efikasi Diri	,113	,040	,150	2,813	,006	,638	1,568
Knowledge Sharing	,812	,091	,608	8,917	,000	,388	2,575

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 0,341 + 0,162(X_1) + 0,128(X_2) + 0,642(X_3)$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,985 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan knowledge sharing nilainya naik satu satuan maka Kinerja karyawan karyawan meningkat sebesar 0.985.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,216 dengan tanda positif menyatakan apabila jika Tingkat Kepemimpinan transformasional naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka perilaku kerja inovatif karyawan akan naik sebesar 0,216.
3. Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri (X_2) sebesar 0,150 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Job Performance naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka perilaku kerja inovatif karyawan akan naik sebesar 0,150.
4. Nilai koefisien regresi variabel knowledge sharing (X_3) sebesar 0,608 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Pengembangan Karir naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka perilaku kerja inovatif karyawan akan naik sebesar 0,608. maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.155 dengan asumsi variabel .

Uji Hipotesis t (Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,985	1,200		,821	,414
	Kepemimpinan Transformasional	,216	,059	,256	3,638	,000
	Efikasi Diri	,113	,040	,150	2,813	,006
	Knowledge Sharing	,812	,091	,608	8,917	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Dalam penelitian ini diperoleh nilai t-tabel diperoleh dengan menentukan $\alpha =$

0,05 dengan $df (n-k) = 91-4 = 87$. Maka dalam t-tabel di dapat hasil 1,663. Maka pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional terhadap perilaku kerja inovatif Karyawan

Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (Y). Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai $t\text{-hitung} = 3,638 > t\text{-tabel} = 1,663$ dan nilai Signifikansi (Sig) variabel Kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y).

Pengaruh Efikasi Diri terhadap perilaku kerja inovatif Karyawan

Efikasi Diri (X_2) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai $t\text{-hitung} = 2,813 > t\text{-tabel} = 1,663$ dan nilai Signifikansi (Sig) variabel efikasi Diri adalah sebesar 0,006. Karena nilai Sig. 0,006 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara efikasi diri (X_2) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y).

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap perilaku kerja inovatif Karyawan

Knowledge sharing (X_3) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai $t\text{-hitung} = 8,917 > t\text{-tabel} = 1,663$ dan nilai Signifikansi (Sig) variabel knowledge sharing adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara knowledge sharing (X_3) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y).

Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1120,562	3	373,521	155,404	.000 ^b
	Residual	209,108	87	2,404		
	Total	1329,670	90			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

b. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 155,404 sementara F tabel dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 91 - 3 = 88$, maka didapat F tabel 2,710 F hitung 155,404. Karena nilai F hitung lebih tinggi dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara kepemimpinan transformasional (X_1), efikasi diri (X_2) dan knowledge sharing (X_3) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y) dinyatakan fit atau layak. Diketahui juga nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X_1), efikasi diri (X_2) dan knowledge sharing (X_3) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	1,550

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,918$ atau 91%. Artinya bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1), efikasi diri (X_2) dan knowledge sharing (X_3) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y), sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,837 atau 83,7%. Artinya bahwa variabel Kinerja kepemimpinan transformasional (X_1), efikasi diri (X_2) dan knowledge sharing (X_3) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Y) sedangkan sisanya yaitu sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bagi para akademisi terkait dengan teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan knowledge sharing dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori yang ada tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional,

yang berfokus pada pemberdayaan dan motivasi karyawan, terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Efikasi diri, yang berdasarkan teori psikologi sosial, menunjukkan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk berinovasi. Temuan ini juga menegaskan pentingnya budaya berbagi pengetahuan atau knowledge sharing dalam manajemen pengetahuan, yang menekankan pentingnya pertukaran informasi untuk mempercepat proses inovasi dalam organisasi

Secara empiris, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto, dalam merancang kebijakan yang strategis untuk mendukung inovasi karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan knowledge sharing memiliki pengaruh positif dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan agar mampu berinovasi dan mendukung perilaku kerja inovatif pada karyawannya, serta menyediakan sarana pelatihan dan pengembangan individu yang dapat membantu meningkatkan efikasi diri karyawannya dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Perusahaan juga dapat memperkuat budaya berbagi pengetahuan dengan menciptakan sistem yang memudahkan kolaborasi antar karyawan, seperti platform berbagi pengetahuan atau forum diskusi reguler. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan kolektif yang dimiliki karyawan, meningkatkan efisiensi kerja, dan menciptakan solusi inovatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Penelitian ini juga memberikan wawasan bagi industri otomotif, dimana kemampuan karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan dalam berinovasi untuk menghadapi perubahan industri yang pesat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan kepemimpinan yang kuat, meningkatkan efikasi diri, dan mendorong budaya berbagi pengetahuan, perusahaan akan mampu menghasilkan tenaga kerja yang lebih inovatif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam hal produktivitas dan kualitas layanan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Secara simultan, semua variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di PT Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa variabel

kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, oleh karena itu untuk mendorong perilaku inovatif di PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto, perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan bagi para pemimpin agar mampu menginspirasi, mendengarkan aspirasi, dan memberi ruang bagi karyawan untuk berekspresi serta mengambil keputusan; meningkatkan kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan keterampilan teknis dan soft skills serta memberikan penghargaan atas ide-ide inovatif; memperkuat budaya berbagi pengetahuan dan kolaborasi antar tim melalui pertemuan rutin dan platform digital; menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan waktu pengembangan ide tanpa tekanan jangka pendek dan menerima kegagalan sebagai bagian dari pembelajaran; serta menerapkan sistem evaluasi kinerja yang menilai kontribusi terhadap inovasi dan memberi umpan balik positif untuk mendorong kreativitas berkelanjutan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan topik dan temuan yang telah ada, dengan memperluas cakupan penelitian melalui penambahan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, loyalitas karyawan, dan variabel relevan lainnya yang dapat memberikan gambaran lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan; selain itu, disarankan agar penelitian di masa mendatang tidak hanya berfokus pada satu jenis perusahaan seperti PT. Catur Kokoh Mobil Nasional Mojokerto, tetapi juga mencakup instansi dari sektor atau bidang yang berbeda serta melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih generalisabel dan mendekati kondisi nyata di lapangan; peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif dan mendalam, seperti metode longitudinal yang melibatkan proses observasi dan wawancara secara langsung, guna memperoleh data yang lebih akurat, kontekstual, dan mampu menangkap dinamika perilaku karyawan secara lebih detail dibandingkan dengan penggunaan kuesioner semata.

REFERENSI

- Altun, S. &. (2013). Self-regulation based learning strategies and selfefficacy perceptions as predictors of male and female students mathematics achievement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy The exercise of control. Macmillan. New York, W.H. Freeman and Company .

- Bass, B. J. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*.
- Bos-Nehles, A. R. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*.
- De Jong, J. &. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*.
- De Vries, R. E. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*.
- Deng, C. G. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*.
- Kleysen, R. F. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual*.
- Laohavichien, T. F. (2011). Leadership and quality management practices in Thailand. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Luthans, F. Y. (2007). Psychological Developing the Human Competitive Edge. USA: Oxford University Press, Inc. .
- Mayangsari, P. &. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Akademik dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Angkatan 2013 Diploma III Fakultas Teknik Jurusan Kimia Dan Sipil Universitas Diponegoro. *Jurnal EMPATI*.
- Michael, L. H. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*.
- Momeni, M. E. (2014). The effect of employees' self-efficacy on innovative work behavior at social security organization employees in Ardabil province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Nurmala, S. (2023). Peran Self-Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada PT Polytama Propindo. *Indonesia. Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Secundo, G. P. (2020). "Creativity and Stakeholders' Engagement in Open Innovation: Design for Knowledge Translation in Technology-Intensive Enterprises. *Journal of Business Research*.
- Sihaloha, L. R. (2018). Pengaruh metakognitif terhadap hasil belajar pada mata pelajaran ekonomi melalui efikasi diri siswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*.
- Statistik, B. P. (2024, 9 30). *indeks-pembangunan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-2023*. Retrieved from google:

<https://www.bps.go.id/id/publication/2024/09/30/b50foob8615fc8716c8e02d4/ indeks-pembangunan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-2023.html>

- Tucunan, R. J. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Wardhani, D. T. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi kepemimpinan transformasional dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif . *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*.
- West, M. A. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social behaviour*.
- Yusufa, J. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan di Salah Satu Rumah Sakit di Kota Cilegon. *Journal of Economics and Business UBS*.