

Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job Resourcefulness dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Perbaungan

Nurlatifah Manurung¹, Muhammad Yafiz², Tuti Anggraini³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

nurlatifahmanurung4@gmail.com¹, muhammadyafiz@uinsu.ac.id²,

tuti.anggraini@uinsu.ac.id³

ABSTRACT.

This study aims to examine the effect of authentic leadership, effective commitment, and job resourcefulness in shaping employee creativity and performance. The population in this researcher is all employees of Bank Syariah Indonesia (kcp Perbaungan). This research uses quantitative methods, the sample taken in this study was 35 respondents using the saturated sample method. The tool used is multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the t test, the value of t count < t table where $-1.199 < 2.03$ with sig 0.240, meaning that authentic leadership has no effect in shaping creativity, $3.199 < 2.03$ with sig 0.240, meaning authentic leadership has no effect in shaping creativity, $4.416 > 2.03$ with sig 0.000, meaning that effective commitment has a positive effect in shaping creativity, $5,366 > 2.03$ with sig 0.000, meaning effective commitment has a positive effect on performance, $3,611 > 2.03$ with sig 0.001, meaning job resourcefulness has a positive effect in shaping creativity, $3,522 > 2.03$ with sig 0.001, job resourcefulness has a positive effect in shaping performance. Authentic Leadership is an important leadership style for leaders in the Islamic bank industry in Indonesia. Authentic Leadership will increase the affective commitment of employees, and will increase the Job Resourcesullness of subordinates. affective commitment and Job Resourcesullness will shape employee creativity and performance.

Keywords: *Authentic Leadership, Effective Commitment, Job Resourcefulness, Creativity, Performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *authentic leadership*, komitmen efektif, dan *job resourcefulness* dalam membentuk kreatifitas dan kinerja pegawai. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia (kcp Perbaungan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 responden dengan metode sampel jenuh. Alat yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji t, nilai t hitung < t tabel dimana $-1.199 < 2.03$ dengan sig 0.240, artinya dinyatakan *authentic leadership* tidak berpengaruh dalam membentuk kreatifitas, $3.199 < 2.03$ dengan sig 0.240, artinya *authentic leadership* tidak berpengaruh dalam membentuk kreatifitas, $4.416 > 2.03$ dengan sig 0.000, artinya komitmen efektif berpengaruh

positif dalam membentuk kreatifitas, $5.366 > 2.03$ dengan sig 0.000, artinya komitmen efektif berpengaruh positif terhadap kinerja, $3.611 > 2.03$ dengan sig 0.001, artinya job resourcefulness berpengaruh positif dalam membentuk kreatifitas, $3.522 > 2.03$ dengan sig 0.001, job resourcefulness berpengaruh positif dalam membentuk kinerja. Authentic Leadership adalah gaya kepemimpinan yang penting untuk dimiliki oleh pemimpin di industri bank Syariah di Indonesia. Authentic Leadership akan meningkatkan komitmen afektif dari karyawan, serta akan meningkatkan Job Resourcesullness dari bawahan. komitmen afektif dan Job Resourcesullness akan membentuk kreatifitas dan kinerja pegawai.

Kata kunci: *Authentic Leadership*, Komitmen Efektif, *Job Resourcefulness*, Kreatifitas, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari SDM nya. Banyak peneliti maupun praktisi yang menempatkan manusia sebagai sumber daya terpenting organisasi. Perusahaan hendaknya menomorsatukan pegawainya dibandingkan hal-hal lainnya (Pfeffer & Veiga, 1999). Orman (2019) mengatakan bahwa, faktor pegawai adalah yang terpenting, baru kemudian faktor yang terkait dengan uang, baru faktor-faktor lainnya. Beck (2017) mengatakan bahwa jika kinerja pegawai baik, maka yang lain akan mengikuti.

Karyawan adalah seseorang yang memiliki peranan penting dalam perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat mengolah sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan tepat akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong berkembangnya perusahaan, dan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk, maka akan menunjukkan hasil kerja yang rendah (Diastama & Fajrianti, 2018). Apabila perusahaan tidak dapat mengolah sumber daya manusia dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki penilaian mengenai kinerja yang berbeda-beda sehingga dapat menentukan tujuan dan standar performance yang dicapai karyawan pada masa yang akan datang. Dengan adanya penilaian tersebut maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik.

Kinerja atau performance adalah hasil kerja mengenai prestasi pencapaian hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (ability and traits), usaha (effort) dan dukungan (support) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (Satwika & Himam, 2014). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Marimin, 2011).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak yang mempengaruhi mereka terhadap kontribusi yang diberikan kepada suatu organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperaif dengan memberikan batasan kinerja. Batasan kinerja adalah hasil hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang yang berlaku dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika (Marimin, 2011).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan otentik (authentic leadership) mengacu pada gaya kepemimpinan dimana pemimpin menunjukkan kepada orang lain keinginan yang asli dan jujur untuk memahami kepemimpinan mereka agar bisa melayani orang lain dengan lebih efektif. Berdasarkan penelitian Firdaus (2018) kepemimpinan otentik memiliki modal psikologis berpengaruh positif signifikan, kepemimpinan otentik berpengaruh positif signifikan terhadap pekerjaan, berbanding terbalik dengan penelitian Christian dan Setiawan (2018) secara parsial Authentic Leadership tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior namun secara simultan, Authentic Leadership dan Komitmen Organisasional Karyawan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Bahan baku untuk menghasilkan kinerja pada umumnya maupun kinerja inovasi pada khususnya adalah kreatifitas pegawai (Semedo et al, 2016). Pegawai yang memiliki kreatifitas akan menghasilkan kinerja lebih baik. Pegawai yang memiliki kreativitas memiliki ide-ide maupun perspektif yang baru yang akan membantu proses kerja. Kreatifitas sendiri dapat dibentuk oleh beberapa hal. Yang pertama adalah komitmen afektif dari pegawai (Semedo et al, 2016). Berdasarkan penelitian di tahun 2019, diketahui bahwa komitmen afektif dapat memberi pengaruh positif terhadap kreativitas pegawai (Adriansyah, 2019) namun hal ini tidak sama dengan hasil penelitian Prakoso (2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kreativitas.

Selain komitmen afektif, kondisi job resourcefulness yang dimiliki pegawai juga akan meningkatkan kreatifitasnya. Pegawai yang memiliki job resourcefulness yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sehingga membuatnya percaya akan kemampuan dirinya. Kondisi ini akan mendorong munculnya kreatifitas (Semedo et al, 2016). Faktor ketiga yang dapat membentuk kreatifitas adalah kepemimpinan authentic. Pemimpin yang authentic memberikan kepercayaan dan penghargaan yang tinggi kepada bawahannya (Semedo et al, 2016). Pemimpin ini juga mendorong terjadinya komunikasi yang berimbang, sehingga akan merangsang bawahan untuk kreatif.

Pada penelitian terkait kreatifitas dan kinerja pegawai, ditemukan bahwa faktor yang membentuk kreatifitas dan kinerja adalah faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, strukrur organisasi, dan kemampuan perusahaan (Rifky dan Deden, 2017). Namun, fakta lain juga ditemukan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kreatifitas dan kinerja pegawai yaitu Authentic Leadership (gaya kepemimpinan), Komitmen Efektif (ikatan emosional), dan Job Resoucefullness (banyak akal).

Berdasarkan uraian di atas tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tiga faktor lain tersebut untuk membuktikan apakah authentic leadership, komitmen efektif, job resourcefullness mungkin berpengaruh dalam membentuk kreatifitas dan kinerja pegawai. Maka dari itu judul yang diambil peneliti adalah "Authentic Leadership, Komitmen Efektif, Job Resourcefullnes Dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (KCP Perbaungan)".

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkatan keberhasilan mengenai prestasi pencapaian hasil pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan dalam waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai pertimbangan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakitai bersama. Menurut Astuti & Prayogi, (2018) definisi kinerja yang dikemukakan para ahli terdapat beberapa definisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Menurut Damayanti et al (2018) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wolor et al (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Kreatifitas Pegawai

Kreatifitas didefinisikan cukup beragam oleh para peneliti. Salah satu kelompok peneliti mengungkapkan kreatifitas sebagai penciptaan sesuatu yang baru, sebagai yang pertama kali muncul di organisasi, yang berdampak besar terhadap perubahan di organisasi (Woodman et al, 2016). Definisi ini lebih mengarah pada hasil dari suatu proses penciptaan. Kreatifitas adalah kemampuan pegawai yang dibentuk dari proses-proses sebelumnya. Pengetahuan-pengetahuan tersebut didapat pegawai dari kondisi eksternal baru seperti teknologi, produk-produk yang dimiliki pesaing maupun kondisi

internal seperti mempelajari ide-ide baru yang pernah diimplementasikan perusahaan. Kreatifitas pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak factor. Salah satu peneliti mengungkapkan bahwa kreatifitas pegawai dipengaruhi oleh aktifitas inovasi di suatu perusahaan, baik inovasi eksploratif maupun inovasi eksploitatif (Hong et al, 2018). Inovasi yang ada menjadi sumber inspirasi bagi pegawai untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Job Resourcefulness

Job resourcefulness adalah kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, berusaha untuk mengatasinya, untuk menuntaskan target pribadinya serta target perusahaan (Licata et al, 2003). Pendekatan yang dilakukan kelompok peneliti ini menggunakan teori kepribadian dari ilmu psikologi, yakni big five personality. Dari lima karakteristik kepribadian, Licata et al (2013) menggunakan kepribadian conscientiousness dan openness to experience. Pegawai yang memiliki kedua kepribadian tersebut akan bersikap proaktif dalam bekerja, mau mengembangkan diri serta terbuka terhadap sesuatu yang baru bagi dirinya. Job resourcefulness merupakan konstruk yang penting karena dapat membentuk kreatifitas pegawai dan pada akhirnya membentuk kinerja pegawai (Semedo et al, 2016). Namun demikian konstruk ini belum banyak diteliti. Penelitian ini bertujuan mempelajari konstruk ini dan menambah pemahaman peneliti terhadap job resourcefulness.

Komitmen Efektif

Salah satu sumber kemajuan industri Jepang adalah karena komitmen tinggi para karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja tanpa perlu kendali dari luar dirinya. Dengan kata lain para karyawan tersebut telah memiliki kesadaran atas tanggung jawabnya. Definisi komitmen dari seorang pegawai terkait dengan seberapa dalam pegawai tersebut terlibat pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis, yaitu komitmen afektif, kontinuans dan normatif. Komitmen afektif sendiri merupakan komitmen yang muncul ketika karyawan menyenangi pekerjaan di perusahaannya. Ketika SDM sudah memiliki komitmen afektif, maka mereka telah melibatkan faktor emosional dalam kegiatannya sehingga mereka senang dan menikmati pekerjaannya, juga merasa yakin terhadap perusahaan sehingga nantinya kualitas kerja SDM tersebut akan semakin baik karena ia memiliki kesadaran untuk berusaha lebih optimal (Kusumastuti & Nurtjahjanti, 2013).

Authentic Leadership

Authentic Leadership ialah bentuk dari sikap pemimpin yang memanfaatkan serta meningkatkan di dalam kinerja mental yang baik serta keadaan sikap yang baik, demi menumbuhkan pemahaman kepada diri sendiri yang lebih baik, sudut pandang sikap yang diajarkan, penggarapan sesuai dari informasi, serta hubungan yang terlihat antara pemimpin dan pegawainya, memajukan pembangunan yang positif pada diri sendiri (Walumba et al., 2008). Authentic Leadership adalah seorang pemimpin yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, efisiensi dan ketahanan. Authentic

Leadership adalah nilai dan perspektif moral yang jelas, memiliki pandangan positif ke depan dan menempatkan karyawan untuk menjadi pemimpin di kepentingan yang tinggi (Avolio & Mahtre, 2012). Authentic Leadership adalah gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan melewati kinerja pada mental berupa self-efficacy, hope dan optimism. Kondisi ini disebabkan Authentic Leadership mampu menumbuhkan keyakinan diri dan kemampuan diri pada karyawan (Rego et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan authentic leadership, komitmen afektif, job resourcefulness sebagai variabel independennya dan kreativitas dan kinerja sebagai variabel dependennya. Populasi pada penelitian ini ialah para pegawai bank syariah Indonesia Kcp Perbaungan yang berjumlah 35 orang. Metode sampling jenuh digunakan untuk mendapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini. Skala likert digunakan untuk mengukur jawaban responden dengan skala interval 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada para responden. Instrumen pada penelitian ini kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik kemudian dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Uji T digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai Sig	Keterangan
Authentic Leadership (X1)	X1.1	0.908	0.334	0,000	Valid
	X1.2	0.835	0.334	0,000	Valid
	X1.3	0.931	0.334	0,000	Valid
	X1.4	0.851	0.334	0,000	Valid
Komitmen Efektif (X2)	X2.1	0.884	0.334	0,000	Valid
	X2.2	0.806	0.334	0,000	Valid
	X2.3	0.871	0.334	0,000	Valid
	X2.4	0.828	0.334	0,000	Valid
	X2.5	0.787	0.334	0,000	Valid

	X2.6	0.836	0.334	0,000	Valid
Job Resourcefulness (X3)	X3.1	0.828	0.334	0,000	Valid
	X3.2	0.885	0.334	0,000	Valid
	X3.3	0.849	0.334	0,000	Valid
	X3.4	0.856	0.334	0,000	Valid
	X3.5	0.838	0.334	0,000	Valid
	X3.6	0.793	0.334	0,000	Valid
	X3.7	0.471	0.334	0,000	Valid
Kreatifitas Dan Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.894	0.334	0,000	Valid
	Y.2	0.803	0.334	0,000	Valid
	Y.3	0.877	0.334	0,000	Valid
	Y.4	0.768	0.334	0,000	Valid
	Y.5	0.866	0.334	0,000	Valid
	Y.6	0.710	0.334	0,000	Valid
	Y.7	0.852	0.334	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Authentic Leadership (X1)	0.892	0,60	Reliabel
Komitmen Efektif (X2)	0.913	0,60	Reliabel
Job Resourcefulness (X3)	0.895	0,60	Reliabel
Kreatifitas Dan Kinerja Pegawai (Y)	0.920	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Authentic Leadership, Komitmen Efektif, Job Resourcefulness dan Kreatifitas Dan Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24178663
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.104
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,133 lebih besar dari nilai kristis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.089	2.691		-.776	.443		
	Authentic Leadership	-.268	.223	-.140	-1.199	.240	.389	2.569
	Komitmen Efektif	.643	.146	.536	4.416	.000	.362	2.762
	Job Resourcefulness	.641	.178	.534	3.611	.001	.245	4.089

a. Dependent Variable: Kreatifitas Dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.543	1.893		.815	.421		
	Authentic Leadership	-.036	.157	-.064	-.226	.823	.389	2.569
	Komitmen Efektif	.115	.102	.330	1.128	.268	.362	2.762
	Job Resourcefulness	-.075	.125	-.213	-.598	.554	.245	4.089

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y1 (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.089	2.691		-.776	.443
	Authentic Leadership	-.268	.223	-.140	-1.199	.240
	Komitmen Efektif	.643	.146	.536	4.416	.000
	Job Resourcefulness	.641	.178	.534	3.611	.001

a. Dependent Variable: Kreatifitas

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job ResourceFullness sebagai berikut:

1. Variabel Authentic Leadership (X1) memiliki nilai T hitung $-1.199 < 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.240 > 0.05$. Dengan demikian variabel Authentic Leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas (Y1).
2. Variabel Komitmen Efektif (X2) memiliki nilai T hitung $4.416 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas (Y1).
3. Variabel Job ResourceFullness (X3) memiliki nilai T hitung $3.611 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Job ResourceFullness berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas (Y1).

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y2 (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.089	2.691		-.776	.443
	Authentic Leadership	-.268	.223	-.140	3.199	.240
	Komitmen Efektif	.643	.146	.536	5.366	.000
	Job Resourcefulness	.641	.178	.534	3.622	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job ResourceFullness sebagai berikut:

1. Variabel Authentic Leadership (X1) memiliki nilai T hitung $3.199 < 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.240 > 0.05$. Dengan demikian variabel Authentic Leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2).
2. Variabel Komitmen Efektif (X2) memiliki nilai T hitung $5.366 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2).

3. Variabel Job ResourceFullness (X3) memiliki nilai T hitung $3.522 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Job ResourceFullness berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2).

c. Hasil Uji F Y1

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.672	3	286.891	52.049	.000 ^b
	Residual	170.871	31	5.512		
	Total	1031.543	34			

a. Dependent Variable: Kreatifitas

b. Predictors: (Constant), Job Resourcefulness, Authentic Leadership, Komitmen Efektif

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung $52.049 > 2.67$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job ResourceFullness secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk variabel kreatifitas pegawai Bank Syariah Indonesia (KCP PERBAUNGAN).

d. Hasil Uji F Y2

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.672	3	286.891	40.238	.000 ^b
	Residual	170.871	31	5.512		
	Total	1031.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Job Resourcefulness, Authentic Leadership, Komitmen Efektif

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung $40.238 > 2.67$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan

demikian hasil dari Uji F pada variabel Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job ResourceFullness secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk variabel Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (KCP PERBAUNGAN).

e. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.818	2.34776

a. Predictors: (Constant), Job Resourcefulness , Authentic Leadership , Komitmen Efektif

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi (Adj R²) Sebesar 0.834 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Authentic Leadership, Komitmen Efektif dan Job ResourceFullness terhadap variabel Kreatifitas Dan Kinerja Pegawai (*dependent*) sebesar 83,4%, sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari authentic leadership, komitmen efektif, job resourcefulness dalam membentuk kreatifitas dan kinerja pegawai bank syariah Indonesia (kcp Perbaungan). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 35 pegawai. Sebanyak 16 responden berjenis kelamin laki-laki, 19 berjenis kelamin perempuan, dan didominasi dengan umur 22-24 tahun serta lama bekerja 1 sampai 2 tahun. Proses analisis data menggunakan program SPSS(Statistical Package for Social Science).Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Authentic Leadership (X1) memiliki nilai T hitung $-1.199 < 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.240 > 0.05$. Dengan demikian variabel Authentic Leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreatifitas (Kcp Perbaungan) (Y1).
2. Variabel Komitmen Efektif (X2) memiliki nilai T hitung $4.416 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen

Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas (Kcp Perbaungan) (Y1).

3. Variabel Job ResourceFullness (X3) memiliki nilai T hitung $3.611 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Job ResourceFullness berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas (Kcp Perbaungan) (Y1).
4. Variabel Authentic Leadership (X1) memiliki nilai T hitung $3.199 < 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.240 > 0.05$. Dengan demikian variabel Authentic Leadership tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Kcp Perbaungan) (Y2).
5. Variabel Komitmen Efektif (X2) memiliki nilai T hitung $5.366 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Kcp Perbaungan) (Y2).
6. Variabel Job ResourceFullness (X3) memiliki nilai T hitung $3.522 > 2.03$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel Job ResourceFullness berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (Kcp Perbaungan) (Y2).

Authentic Leadership adalah gaya kepemimpinan yang penting untuk dimiliki oleh pemimpin di industri bank Syariah di Indonesia. *Authentic Leadership* memang tidak berpengaruh dalam membentuk kreativitas kinerja, namun *Authentic Leadership* dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja melalui *Job Resourcesullness* dan komitmen afektif pegawai. *Authentic Leadership* akan meningkatkan komitmen afektif dari karyawan, serta akan meningkatkan *Job Resourcesullness* dari bawahan. Dengan demikian komitmen afektif dan *Job Resourcesullness* akan membentuk kreativitas dan kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu penelitian ini hanya berfokus pada variabel *authentic leadership*, komitmen efektif, dan *job resourcefulness* dalam membentuk kreativitas dan kinerja. Hal ini masih banyak variabel di luar penelitian yang membentuk kreativitas dan kinerja serta dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kuisioner.

Berdasarkan pada esimpulan-kesimpulan yang diambil, maka dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu dapat memperluas objek penelitian, *Authentic Leadership*, Komitmen Efektif dan *Job ResourceFullness* berpengaruh dalam membentuk variabel Kreativitas Dan Kinerja Pegawai (*dependent*) sebesar 83,4%, sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini. Oleh karena itu peneliti mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat membentuk kreativitas dan kinerja. Selanjutnya adalah dalam penelitian

selanjutnya peneliti bisa lebih mengembangkan metode penelitian, bukan hanya metode kuantitatif menggunakan kuisioner, tetapi juga bisa menggunakan metode kualitatif dengan wawancara atau interview kepada responden secara langsung guna mempertajam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, Ahmad. (2019). Authentic Leadership, Komitmen Afektif dan Job Resourcefulness dalam Membentuk Kreativitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 5, No. 3*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis, 3(2)*, 1-17.
- Ardian, M. 2021. *Pengaruh Authentic Leadership, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Magelang)*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang: Magelang). Diakses dari <http://repositori.unimma.ac.id/3100/>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 2*, 75-86.
- Himamy, K. 2021. *Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan*. (Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang: Malang). Diakses dari <https://eprints.umm.ac.id/73268/1/SKRIPSI.pdf>.
- Hong, J., Hou, B., Zhu, K., & Marinova, D. (2018). Exploratory innovation, exploitative innovation and employee creativity: The moderation of collectivism in Chinese context. *Chinese Management Studies, 12(2)*, 268-286
- Kusumastuti, A. F., & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 13-21*.
- Licata, J. W., Mowen, J. C., Harris, E. G., & Brown, T. J. (2003). On the trait antecedents and outcomes of service worker job resourcefulness: A hierarchical model approach. *Journal of the Academy of Marketing science, 31 (3)*, 256-271.
- Parantoro, Apri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. *Jurnal Parameter volume 6 no. 1*.
- Parinding, Roberto. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Efektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen vol. 1 no. 2*.
- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Perspectives, 13(2)*, 37-48.

- Riansyah, R & Sya'roni, D (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Management UNIKOM Volume 02 Nomor 01*.
- Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1038-1055.
- Smith, A. E., Wong, C. A., & Regan, S. (2019). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Job Turnover Intentions of Experienced Nurses.
- Wolor, W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance Of WorkLife Balance On Employee Performance Millenial Generation In Indonesia. 7(9), 1103-1108.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Zhafira, Nabila dkk. (2022). Hubungan Komitmen Efektif dan Kreatifitas Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dalam Mempertahankan Bisnis Pasca Pandemi. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Volume 6 Nomor 1*.