

# KEPEMIMPINAN OTENTIK UNTUK MENINGKATKAN KINERJA INDIVIDU MELALUI KESESUAIAN NILAI DAN KREATIVITAS INDIVIDU KARYAWAN PT BANK SYARIAH INDONESIA

Enggar Afni Nindia<sup>1</sup>, Amiarturi Kusumaningtyas<sup>2</sup>, Riyadi Nugroho<sup>3</sup>

*Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia*

World Journal of Advanced Research and Reviews

---

## Abstrak

Penelitian ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan yang otentik dapat meningkatkan kinerja individu melalui kesesuaian nilai dan kreativitas individu karyawan pada Bank Syariah Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus, dan menggunakan metode penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Surabaya. Instrumen yang digunakan dalam pemrosesan data SmartPLS serta sebelumnya diuji validitas dan keandalannya menggunakan program SPSS. Indikator kepemimpinan otentik memberikan kontribusi terbesar untuk meningkatkan kesesuaian nilai dan kontribusi positif terhadap kreativitas. sementara kreativitas individu dan kesesuaian nilai memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja individu karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan otentik, kesesuaian nilai, kreativitas individu, dan kinerja individu karyawan.

---

## 1. Pendahuluan

Pada tahun 2015, Indonesia menerapkan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang telah menghasilkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Dampak dari persaingan bisnis, setiap perusahaan akan berusaha mempertahankan eksistensinya dan mengembangkan perusahaan melalui strategi yang tepat. Strategi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan ekspansi bisnis yaitu kegiatan untuk dapat memperluas atau memperbesar jaringan bisnis dalam suatu perusahaan. Proses merger dan akuisisi merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan sesuai yang diharapkan. Di Indonesia, merger perbankan pertama dilakukan pada tahun 1988. Dalam proses bisnis perbankan, salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas suatu layanan adalah budaya organisasi atau perusahaan. Layanan tersebut akan berkualitas baik atau memuaskan jika pelayanan tersebut dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna, yaitu masyarakat. Penilaian dari pelanggan dapat memberikan citra positif atau negatif dan hasil penilaian tergantung pada layanan yang diberikan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat menentukan kualitas dan citra perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan juga mempengaruhi pergantian pemimpin. Perubahan kepemimpinan atau jabatan tertentu merupakan bagian dari mutasi dan rotasi yang sering terjadi di perusahaan. Peran kepemimpinan untuk mendorong perilaku kreatif karyawan sangat penting mengingat otoritas kepemimpinan dalam membentuk berbagai aspek organisasi dan lingkungan kerja serta pemimpin yang otentik mempengaruhi desain kerja sedemikian rupa sehingga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja di pekerjaan complex [1] Bagi perusahaan yang memiliki niat untuk menjunjung tinggi komitmennya terhadap pemangku kepentingan, fokusnya adalah pada pengembangan pemimpin yang otentik [2] sehingga kebutuhan akan kesesuaian nilai dapat menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan. Gaya kepemimpinan yang otentik adalah salah satu jenis kepemimpinan dengan menerapkan perilaku atau sikap yang konsisten pada sikap, pikiran, dan tindakan pemimpin. Kemudian, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kesesuaian nilai-nilai, seperti nilai-nilai yang sesuai dari setiap orang individu serta nilai-nilai yang diadopsi oleh organisasi [3].

Seorang karyawan juga harus mampu berpikir kreatif, agar mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya [4]. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditentukan dengan mengetahui sumber daya manusia yang ada di bank sudah memiliki komitmen atau tidak untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu laba. Jadi penting untuk melihat

✉ Penulis yang sesuai: Enggar Afni Nindia, Amiartuti Kusumaningtyas, Riyadi Nugroho  
Email: [1262000050@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262000050@surel.untag-sby.ac.id), [amiartuti@untag-sby.ac.id](mailto:amiartuti@untag-sby.ac.id), [riyadi@untag-sby.ac.id](mailto:riyadi@untag-sby.ac.id) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Indonesia.

bagaimana kepemimpinan otentik dapat meningkatkan kinerja individu melalui skor kesesuaian dan kreativitas pada karyawan individu.

Hubungan antara kepemimpinan otentik dan kinerja individu dan investigasi mediasi berurutan dengan komitmen afektif karyawan dan kreativitas individu merupakan hasil penelitian oleh Duarte et al., (2021), namun memiliki keterbatasan pada hubungan mediasi kesesuaian nilai (*value congruence*) yang merupakan elemen yang belum dibahas, sehingga akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini tentang bagaimana kepemimpinan otentik memiliki pengaruh terhadap kesesuaian nilai, kreativitas, dan kinerja karyawan, kemudian apakah kesesuaian nilai memiliki pengaruh terhadap kreativitas dan kinerja, dan kemudian kreativitas pada kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Otentik untuk Meningkatkan Kinerja Individu melalui Kesesuaian Nilai dan Kreativitas Individu Karyawan PT Bank Syariah Indonesia".

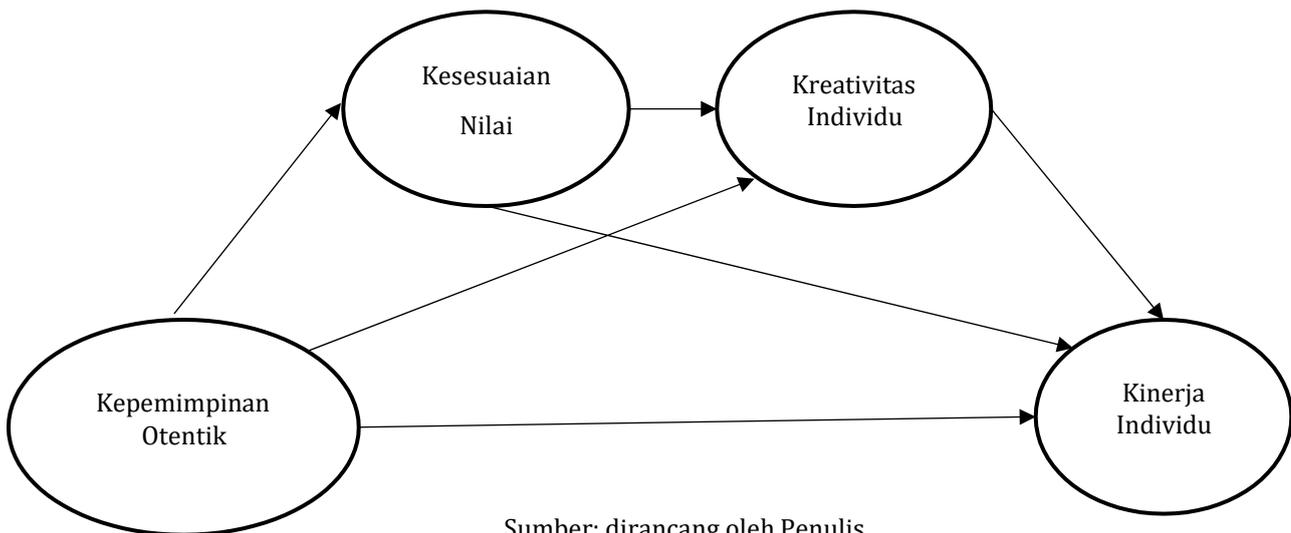
Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- ✓ Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kesesuaian nilai-nilai karyawan PT Bank Syariah Indonesia?
- ✓ Apakah kesesuaian nilai berpengaruh terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia?
- ✓ Apakah kreativitas individu berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia?
- ✓ Apakah kepemimpinan otentik memiliki pengaruh terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia?
- ✓ Apakah kepemimpinan otentik memiliki pengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia?
- ✓ Apakah kesesuaian nilai berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia?

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang disusun oleh penulis terdiri dari variabel independen dan dependen serta variabel Intervening. Variabel independen adalah Kepemimpinan otentik dan variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel intervensi adalah Kesesuaian Nilai dan Kreativitas Individu. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: dirancang oleh Penulis

**Gambar 1** Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual di atas, hubungan antara variabel yang akan dikaji, yaitu:

1. Kepemimpinan otentik terhadap kesesuaian nilai.  
H1. Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kesesuaian nilai-nilai karyawan PT Bank Syariah Indonesia
2. Kesesuaian Nilai terhadap kreativitas individu.  
H2. Pengaruh kesesuaian nilai terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia

3. Kreativitas individu terhadap kinerja individu  
H3. Pengaruh kreativitas individu terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia
  4. Kepemimpinan otentik terhadap kreativitas individu  
H4. Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia
  5. Kepemimpinan otentik terhadap kinerja individu.  
H5. Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia
  6. Kesesuaian nilai terhadap kinerja individu  
H6. Pengaruh kesesuaian nilai terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia
- 

### 3. Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus, dan menggunakan metode penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Surabaya, dengan sampel 98 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengolahan data Smart PLS sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan program SPSS.

Pengertian variabel operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Kepemimpinan otentik

Kepemimpinan autentik, yang diartikan sebagai sikap atau pola perilaku yang dimiliki oleh pemimpin, dikenal dengan perilaku positif dan dapat menciptakan iklim positif, memiliki kesadaran yang tinggi, bersifat moral.

Indikator Kepemimpinan Otentik menurut [5]

- ✓ Pemahaman diri
- ✓ Transparansi Hubungan
- ✓ Perspektif Moral
- ✓ Pemrosesan Seimbang

b) Kesesuaian nilai

Kesesuaian nilai adalah sesuatu yang menunjukkan bahwa individu tertarik pada organisasi di mana kesesuaian nilai cocok dengan sistem mereka sendiri.

Indikator nilai fitab ility adalah sebagai berikut:

- ✓ Karyawan merasa bahwa mereka selalu memberikan yang terbaik dan bertanggung jawab
- ✓ Karyawan merasa mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan
- ✓ Karyawan merasa profesional dan terlihat sopan
- ✓ Karyawan merasa berpegang teguh pada nilai kebenaran dan menjadi diri mereka sendiri

c) Kreativitas individu

Kreativitas individu adalah kapasitas yang mencerminkan fleksibilitas, dalam berpikir dan berpikir tentang suatu ide [6]. Berikut ini adalah indikator-indikator kreativitas individu sebagai berikut:

- ✓ Memiliki rasa ingin tahu dan pemikiran orisinal, dan diterapkan dalam keinginan untuk mempelajari hal-hal baru dan menggunakan alat kerja baru dalam pekerjaan.
- ✓ Kecenderungan untuk berpikir secara berbeda dan menemukan ide-ide baru dan kemudian menerapkannya secara kreatif.
- ✓ Kemampuan berpikir yang tinggi sehingga mampu memunculkan rencana untuk menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.
- ✓ Keberanian untuk mengambil risiko di tempat kerja untuk menciptakan hal-hal yang mendukung pekerjaan dan memiliki dampak yang baik.

d) Kinerja Individu

Kinerja individu adalah sesuatu yang dilakukan karyawan yang kemudian menciptakan kinerja kerja atau hasil kerja, berdasarkan perilaku kerja mereka dalam melakukan kegiatan kerjas [7]. Indikator kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

- ✓ Kualitas
- ✓ Kuantitas/Intensitas
- ✓ Ketepatan
- ✓ Efektivitas
- ✓ Kemerdekaan

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah pernyataan berdasarkan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan skala dengan format sebagai berikut: sangat setuju-skor 5, setuju-skor 4, netral-skor 3, tidak setuju-skor 2 dan sangat tidak setuju-skor 1.

---

## 4. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini diujikan terhadap 98 responden karyawan PT Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Surabaya. Dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kepemimpinan otentik sebagai variabel independen, dan kesesuaian nilai Individu dan Kreativitas sebagai variabel intervensi. Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otentik memiliki efek pada kesesuaian nilai 0,373, disertai dengan t-statistik 3,775 (t 1,96) dengan dukungan nilai p 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian Nilai 0,35 pada kreativitas individu, disertai dengan t-statistic 4,072 (t 1,96) dengan dukungan kesesuaian nilai p 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian nilai 0,299 pada kinerja individu, disertai dengan t-statistic 3,578 (t 1,96) dengan dukungan kesesuaian nilai p 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kepemimpinan otentik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada ketiga elemen ini. Selanjutnya, kesesuaian nilai memberikan efek 0,313 pada kreativitas individu, dengan statistik 3,186 (t 1,96) dengan kesesuaian nilai p 0,002 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian nilai 0,255 pada kinerja individu, dengan t-statistic 2,989 (t 1,96) dengan dukungan kesesuaian nilai p 0,003 ( $p < 0,05$ ). Kreativitas individu juga memiliki pengaruh 0,287 terhadap kinerja individu dengan statistik 2,860 (t 1,96) dengan kesesuaian nilai p 0,004 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian nilai fit memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kreativitas dan kinerja individu. Selain itu, kreativitas individu juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Jadi berdasarkan hasil ini, hipotesis 1-6 diterima.

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pemeriksaan validitas dilakukan dengan memeriksa nilai korelasi antara item yang dikoreksi dan total. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai besarnya r adalah nilai korelasi total yang disesuaikan  $> 0,30$ . Keandalan pengujian dilakukan untuk melihat apakah data konsisten dan andal. Konsistensi bertujuan untuk melihat sejauh mana item yang mengukur konsep digabungkan menjadi satu unit. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memeriksa kesesuaian nilai reliabilitas agregat dari blok indikator pengukuran struktural. Hasil gabungan kepercayaan diri akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika lebih besar dari 0,7.

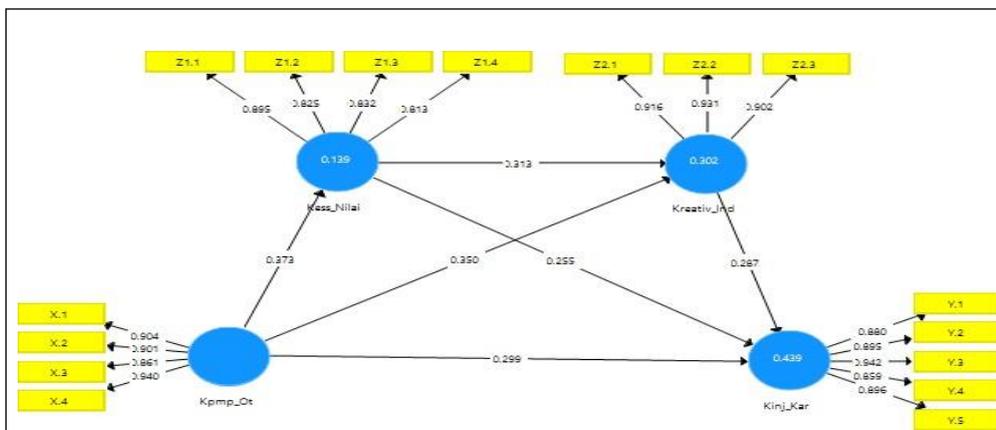
#### 4.1.1 Validitas Konvergen

*Validitas konvergen* adalah tes validitas model pengukuran dengan indikator refleksif. Output SmartPLS untuk proses faktor memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil untuk Outer Loading**

	Kpmp_Ot	Kess_Nilai	Kreativitas_Ind	Kinj_Individu
X.1	0.904			
X.2	0.901			
X.3	0.861			
X.4	0.940			
Z1.1		0.895		
Z1.2		0.825		
Z1.3		0.832		
Z1.4		0.813		
Z2.1			0.916	
Z2.2			0.931	
Z2.3			0.902	
Y.1				0.880
Y.2				0.895
Y.3				0.942

	Kpmp_Ot	Kess_Nilai	Kreativitas_Ind	Kinj_Individu
Y.4				0.859
Y.5				0.896



Gambar 1. Nilai faktor pemuatan

#### 4.1.2 Keandalan Komposit

Keandalan komposit untuk semua konstruksi lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diperkirakan memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai kepercayaan komposit terendah adalah 0,907 dalam struktur nilai kesesuaian.

Tabel 2. Keandalan Komposit

	Keandalan Komposit
Kpmp_Ot	0.946
Kess_Nilai	0.907
Kreativitas_Ind	0.940
Kinj_Ind	0.953

#### Alfa Cronbach

Alpha Cronbach untuk semua konstruksi lebih besar dari 0,6. Nilai terendah adalah 0,86 dalam membangun nilai kepatuhan.

Tabel 3. Alfa Cronbach

	Alfa Cronbach
Kpmp_Ot	0.924

Kess_Nilai	0.864
Kreativitas_Ind	0.904
Kinj_Ind	0.937

#### 4.1.3 Pengujian Model Struktural (Model Dalam)

Tabel di bawah ini memberikan nilai R yang dibangun 2 dari 0,139 untuk membangun nilai Kesesuaian nilai yang mampu disumbangkan oleh Kepemimpinan Otentik sebesar 13,9% terhadap perubahan konstruk Kesesuaian Nilai. Konstruk Kreativitas Individu memiliki R2 sebesar 0,302, yang berarti bahwa kepemimpinan yang dibangun otentik dan sesuai berkontribusi sebesar 30,2% terhadap perubahan konstruk Kreativitas Individu. Kemudian, nilai 0,439 dalam membangun Kinerja karyawan, yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Otentik, Kesesuaian Nilai, dan Kreativitas Individu mampu menjelaskan varians Kinerja Individu Karyawan sebesar 43,9%.

Tabel 4. R-Persegi

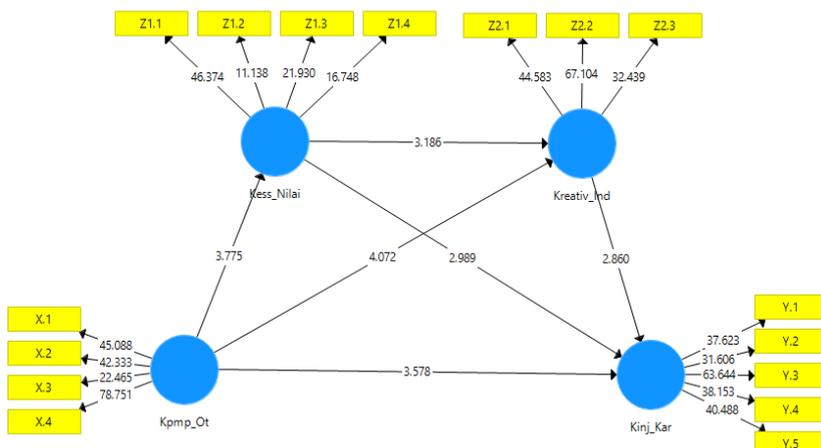
	R Persegi
Kess_Value	0.139
Creative_Ind	0.302
Kinj_Ind	0.439

#### 4.2 Tes Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan program *Smart PLS*.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Contoh Rata-rata (M)	Simpangan Baku (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P
Kpmp_Ot -> Kess_Nilai	0.373	0.380	0.099	3,775	0.000
Kpmp_Ot -> Kreativ_Ind	0.350	0.346	0.086	4.072	0.000
Kpmp_Ot -> Kinj_Ind	0.299	0.292	0.084	3,578	0.000
Kess_Nilai -> Kreativ_Ind	0.313	0.323	0.098	3.186	0.002
Kess_Nilai -> Kinj_Ind	0.255	0.271	0.085	2,989	0.003
Kreativ_Ind -> Kinj_Ind	0.287	0.283	0.100	2,860	0.004



Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otentik memiliki pengaruh 0,373 terhadap Kesesuaian Nilai, pengaruh ini positif dan disertai dengan tstatistik sebesar 3,775 (t 1,96) dengan dukungan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kepemimpinan otentik memiliki efek 0,350 pada Kreativitas Individu. Efek positif dan disertai dengan tstatistik 4,072 (t 1,96) dengan support untuk nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kepemimpinan Otentik memiliki pengaruh 0,299 pada kinerja individu. Efek ini positif dan disertai dengan tstatistik 3,578 (t 1,96) dengan nilai p 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian Nilai berpengaruh sebesar 0,313 terhadap Kreativitas Individu. Efek positif disertai dengan tstatistik 3,186 (t 1,96) dengan nilai p 0,002 ( $p < 0,05$ ). Kesesuaian Nilai memberikan pengaruh 0,255 terhadap kinerja individu. Efek ini positif dan disertai dengan tstatistik 2,989 (t 1,96) dengan nilai p 0,003 ( $p < 0,05$ ). Kreativitas Individu memiliki pengaruh 0,287 terhadap kinerja individu. Efek ini positif dan disertai dengan tstatistik 2,860 (t 1,96) dengan nilai p 0,004 ( $p < 0,05$ ). yang berarti bahwa semua hipotesis diterima.

### **4.3. Diskusi**

#### **4.3.1 Kepemimpinan Otentik terhadap Kesesuaian Nilai Karyawan PT Bank Syariah Indonesia**

Perhitungan analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otentik memiliki pengaruh sebesar 0,373 terhadap Kesesuaian Nilai. Efek ini positif dan disertai dengan statistik sebesar 3,775 (t 1,96) dengan dukungan p value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang artinya peningkatan Kepemimpinan Otentik secara signifikan mempengaruhi peningkatan Kesesuaian Nilai bagi karyawan PT Bank Syariah Indonesia di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Surabaya. Artinya, peningkatan Kepemimpinan Otentik akan secara signifikan meningkatkan Kesesuaian Nilai karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [8]; [9]; [10].

Konsep tradisional kepemimpinan menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas pertumbuhan karyawan mereka. Dengan demikian, kualitas hubungan antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dalam sejauh mana karyawan mengembangkan sikap positif dan mencapai kesuksesan di masa depan. Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi akan cenderung "membayar" dengan meningkatkan kinerja mereka.

#### **4.3.2 Kesesuaian Nilai terhadap Kreativitas Individu Karyawan PT Bank Syariah Indonesia**

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kesesuaian nilai memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kreativitas individu karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang sejalan dengan pernyataan [11], kesesuaian nilai dapat meningkatkan kreativitas karyawan, karena memungkinkan karyawan untuk lebih memprediksi reaksi rekan kerja mereka terhadap upaya kreatif mereka sehingga kesesuaian nilai secara positif terkait dengan kreativitas.

#### **4.3.3 Kreativitas Individu terhadap Kinerja Individu Karyawan PT Bank Syariah Indonesia.**

Hasil tes karyawan PT Bank Syariah Indonesia terhadap pengaruh kreativitas pribadi terhadap kinerja pribadi menunjukkan bahwa kreativitas individu memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pribadi staf. Artinya, peningkatan kreativitas individu akan secara signifikan meningkatkan kinerja individu PT Bank Syariah Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator pengukuran kreativitas individu memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pribadi staf. Hal ini didukung melalui penelitian serupa, khususnya penelitian oleh I Komang dkk, [12]. menunjukkan bahwa kreativitas memiliki efek parsial dan signifikan yang positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Kepemimpinan Otentik terhadap Kreativitas Individu Karyawan PT Bank Syariah Indonesia**

Hasil eksperimen mengenai pengaruh kepemimpinan Otentik terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan yang autentik memiliki efek positif yang signifikan terhadap kreativitas individu. Artinya, munculnya kepemimpinan yang otentik akan sangat meningkatkan kreativitas pribadi karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan otentik memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kreativitas pribadi karyawan. Temuan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang sejalan dengan penelitian Ana Patricia Duarte, dkk [5] [8] bahwa ada hubungan positif yang signifikan secara statistik antara kemampuan kepemimpinan agama yang otentik dan kreativitas pribadi.

#### **4.3.5 Kepemimpinan Otentik atas Kinerja Individu Karyawan PT Bank Syariah Indonesia**

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa indikator kepemimpinan otentik memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung melalui adanya penelitian yang sejalan menurut [13]. Hasil hipotesis mengkonfirmasi efek positif AL pada pemimpin EP Authentic karena pemimpin positif mengarahkan karyawan dan organisasi untuk mendukung dan menggunakan kekuatan mereka dan akibatnya memberikan kinerja dan hasil yang luar biasa penelitian oleh Semedo et al, [5], juga menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja individu.

#### 4.3.6 Kesesuaian Nilai terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia

Berdasarkan analisis penelitian, dapat dilihat bahwa indikator kesesuaian nilai memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja individu karyawan. Hal ini didukung oleh adanya penelitian yang sejalan dengan penelitian Weber & Avey' s, [14], yang memiliki keselarasan pada nilai-nilai membuatnya lebih mungkin bahwa karyawan akan selaras di bidang lain seperti tujuan dan prosedur, yang, pada gilirannya, mengurangi konflik yang mengakibatkan kinerja yang baik.

---

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki efek positif yang signifikan, yaitu 0,373, terhadap kesesuaian nilai karyawan atau staf PT Bank Syariah Indonesia. Kepemimpinan otentik memiliki efek positif yang signifikan, sebesar 0,350 terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Kepemimpinan otentik memiliki efek positif yang signifikan, sebesar 0,299 terhadap kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Kesesuaian nilai memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,313 terhadap kreativitas individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Kesesuaian nilai memiliki efek positif yang signifikan sebesar 0,255 terhadap hasil kinerja individu karyawan PT Bank Syariah Indonesia. Kreativitas individu memiliki efek positif yang signifikan sebesar 0,287 terhadap hasil kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia.

---

### Referensi

- [1] Zheng J, Wu G, Xie H, Li H. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku inovatif dalam proyek konstruksi: Perspektif kesesuaian nilai-perilaku. *Int J Manag Proj Bus* 2019;12:888–918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>.
- [2] Ramalu SS. Kepemimpinan otentik dan perilaku kewarganegaraan organisasi : peran modal psikologis 2020. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0110>.
- [3] Rumangkit S. Pengaruh sosialisasi organisasi pada komitmen afektif yang dimediasi kesesuaian oleh nilai. *J Bisnis Darmajaya* 2016;2:34–56.
- [4] Rahman MH. Menggunakan Discovery Learning untuk Mendorong Berpikir Kreatif. *Int J Soc Sci Educ Stud* 2017;4:98–103. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v4i2sip98>.
- [5] Duarte AP, Ribeiro N, Semedo AS, Gomes DR. Kepemimpinan Otentik dan Peningkatan Kinerja Individu: Komitmen Afektif dan Mediasi Berurutan Kreativitas Individu. *Psikol Depan* 2021;12:1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675749>.
- [6] Hendrawan A, Kuswantoro F, Suchyawati H. Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *J Humansi* 2019;2:25–36.
- [7] Riyanto S, Sutrisno A, Ali H. International Review of Management and Marketing Dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia. *Int Wahyu Mengelola Markus* 2017;7:342–8.
- [8] Ribeiro N, Nguyen T, Duarte AP, de Oliveira RT, Faustino C. Bagaimana pembinaan manajerial mempromosikan komitmen afektif karyawan dan kinerja individu. *Int J Product Perform Manag* 2020.
- [9] Ali M, Lodhi SA, Raza B, Ali W. Mengkaji dampak pembinaan manajerial terhadap kinerja pekerjaan karyawan: Memediasi peran keterlibatan kerja, kualitas pertukaran pemimpin-anggota, kepuasan kerja, dan niat turnover. *Pakistan J Commer Soc Sci* 2018;12:253–82.
- [10] Tanskanen J, Mäkelä L, Viitala R. Menghubungkan pembinaan manajerial dan pertukaran pemimpin-anggota tentang keterlibatan dan kinerja kerja. *J Pejantan Kebahagiaan* 2019;20:1217–40.
- [11] Gao A, Zhao K, Qu Q. Menghubungkan nilai adhocracy person-organization congruence dengan kreativitas. *J Mengelola Psikol* 2020;35:603–15. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2019-0448>.
- [12] Indrajita IK, Sadiartha A. NG, Mahayasa IGA. Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita* 2021;1:1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>.
- [13] Hadian Nasab A, Afshari L. Kepemimpinan otentik dan kinerja karyawan: menengahi peran komitmen organisasi. *Leadersh Organ Dev J* 2019;40:548–60. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>.
- [14] Weber TJ, Avey JB. Berbicara ketika nilai-nilai diselaraskan: Manajer menghargai kesesuaian dan peran mediasi suara karyawan. *Balt J Mengelola* 2019;14:578–96. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2018-0345>.