

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kreativitas Karyawan

Yusuf Abdillah¹, Muhdiyanto^{1*}

¹Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: muhdiyanto@unimma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Authentic Leadership on Employee Performance with the mediation of Employee Creativity at Lazismu in the Central Java region. The research method used is quantitative. Data were collected using a questionnaire distributed via Google Forms to 180 respondents who met the sampling criteria. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS version 4. The results of this study show that Authentic Leadership has a positive and significant effect on employee performance, Authentic Leadership has a positive and significant effect on employee creativity, employee creativity has a positive and significant effect on employee performance, and Authentic Leadership has a positive and significant effect on employee performance through the mediation of employee creativity.

ABSTRAK

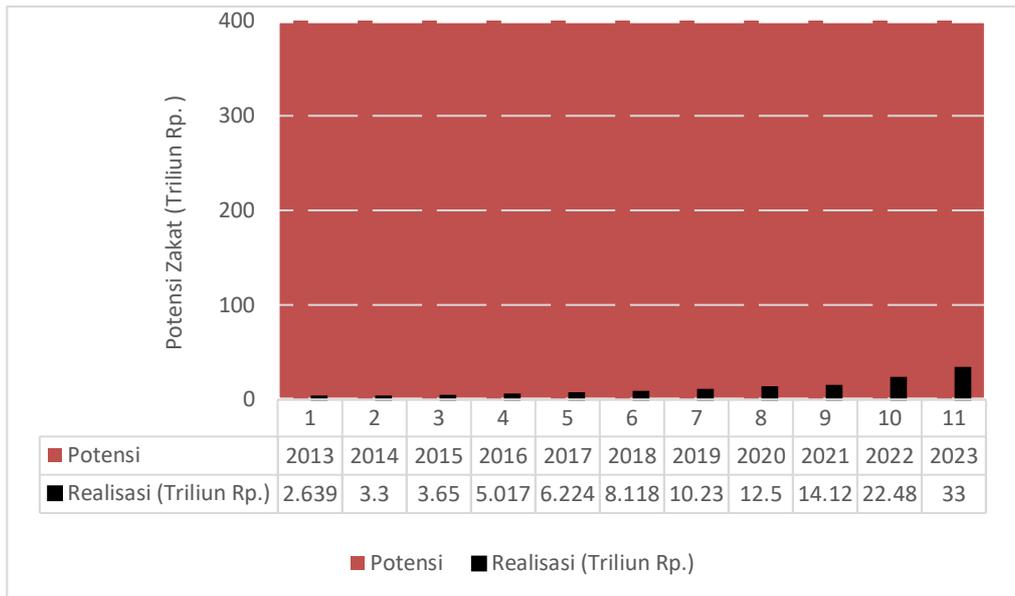
Kata Kunci:
Authentic Leadership;
kinerja karyawan;
kreativitas karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Authentic Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kreativitas Karyawan Lazismu di Wilayah Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui google form kepada 180 responden yang telah memenuhi kriteria pengambilan sampel. Analisis data dilakukan dengan Structural-Equation Modeling (SEM) PLS Smartpls V.4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Authentic Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Authentic Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kreativitas karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi unsur yang penting dalam sebuah organisasi, karena pentingnya karyawan maka harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Natakusumah et al., 2022; Septiana & Muhdiyanto, 2024). Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan atas pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2016). Karyawan merupakan ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2005).

Kinerja karyawan dalam lembaga zakat juga berpengaruh terhadap kemajuan zakat di Indonesia, salah satunya di LAZISMU. Mokhammad Mahdum sebagai Wakil Ketua BAZNAS pada berita Kompas.com menyampaikan bahwa ingin melakukan pengelolaan zakat lebih optimal dengan cara yang inovatif dan berkelanjutan. Beliau menyampaikan jika potensi zakat di Indonesia mencapai 327T (Triliun) akan tetapi baru terealisasi 41T (Triliun). Realisasi dan Potensi zakat dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Gap Realisasi dan Potensi Zakat Nasional

Sumber: BAZNAS, diolah (2023)

Hasil ini menunjukkan bahwa realisasi zakat masih jauh dari potensi zakat yang ada di Indonesia. Menurut Mokhammad Mahdum hal ini dipengaruhi masalah utama, seperti: tingkat literasi masyarakat, belum memahami tentang zakat sehingga dampaknya pada kesadaran untuk zakat. Selain masalah literasi masyarakat, juga karena masalah infrastruktur dan sinergi antar lembaga. Untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045 perlunya kolaborasi dengan pihak swasta maupun pihak lain serta upaya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia dalam lembaga zakat. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada LAZISMU se Jawa Tengah, karena belum adanya penelitian sebelumnya yang mengkaji bagaimana *authentic leadership* mempengaruhi kinerja karyawan melalui kreativitas pada lembaga zakat. Melihat fenomena diatas, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kinerja di LAZISMU Se-Jawa Tengah
2. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kreativitas karyawan di LAZISMU Se-Jawa Tengah
3. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja di LAZISMU Se-Jawa Tengah

4. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh kreativitas karyawan memediasi *Authentic Leadership* terhadap kinerja di LAZISMU Se-Jawa Tengah

Tinjauan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja seseorang yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diserahkan kepadanya, dilaksanakan dengan tekun, kompetensi, serta keahlian (Khaeruman, et. al., 2021). Kinerja diartikan sebagai tingkat pelaksanaan suatu program tindakan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategisnya (Anisagita & Murniningsih, 2023). Kinerja karyawan berfungsi sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas yang ingin dicapai, dan upaya untuk mengevaluasi kinerja menjadi penting ketika metrik kinerja yang tepat dipahami (Wuryaningsih & Kuswati, 2013).

Authentic Leadership

Authentic Leadership atau kepemimpinan autentik adalah seorang pemimpin yang dapat menginspirasi optimisme terhadap bawahan serta membantu dalam menetapkan sebuah tujuan dengan memilih cara terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Nurdelima et al., 2022). *Authentic Leadership* merupakan pola perilaku pemimpin yang menekankan kapasitas psikologis yang positif dan menumbuhkan iklim etika yang positif (Budiharto, 2018).

Kreativitas Karyawan

Kreativitas merupakan persepsi untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru (Munandar, 2017). Kreativitas menjadi proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat fleksibel dan diferensiasi yang berguna untuk memecahkan suatu masalah (Rachmawati, 2010).

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Sedekah Muhammadiyah Se Jawa Tengah berjumlah 336 karyawan, dengan sampel berjumlah 180 orang. Aspek yang diteliti adalah *Authentic Leadership* yang diukur dengan 12 item pernyataan dari empat indikator yang dikembangkan oleh (Walumbwa et.al., 2008), kinerja karyawan diukur dengan 15 pernyataan dari lima indikator yang dikembangkan oleh (Robbins, 2006) dan kreativitas karyawan diukur dengan 8 pernyataan dengan tiga indikator yang dikembangkan oleh (Putri, 2012). Pada penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah *Structural-Equation Modeling* yang berbasis varians atau yang disebut dengan *Partial Least Square (SEM-PLS)* melalui program *Smartpls V.4*. Model Pengukuran atau *Outer model* yang digunakan untuk mengkaji dan

memastikan nilai pada analisis validitas (*Convergent Validity*, *Discriminant Validity* nilai AVE dan *Cross Loading*) dan analisis reliabilitas (*cronbach's alpha* dan *composite reliability*). Model struktural atau *inner model* yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan nilai koefisien jalur, nilai R2 untuk mengukur kriteria kualitas model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran objek penelitian

Penyebaran kuesioner kepada 180 karyawan di Lazismu Se Jawa Tengah tanpa pada [Tabel 1](#), [Tabel 2](#) dan [Tabel 3](#): Hasil analisis perhitungan jenis kelamin dari 180 responden pada penelitian ini adalah 130 (72%) responden laki-laki dan 50 (28%) responden perempuan ([Tabel 1](#)). Dari data tersebut bahwa responden laki-laki mendominasi pada penelitian. Hasil analisis perhitungan usia dari 180 responden pada penelitian ini sebanyak 42 (23%) responden usia 17 - 25 tahun, 63 (35%) responden usia 25 - 30 tahun, 36 (20%) responden usia 31 - 40 tahun, dan 39 (22%) responden usia >40 ([Tabel 2](#)). Hasil analisis perhitungan berdasarkan pendidikan dari 180 responden adalah sejumlah 87 (48%) responden SMA sederajat, 6 (3%) responden D3, 81 (45%) responden S1, dan 6 (3%) responden S2 ([Tabel 3](#)).

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	130	72%
Perempuan	50	28%
Jumlah	180	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Kriteria	Jumlah	Persentase %
17 - 25 Tahun	42	23%
25 - 30 tahun	63	35%
31 - 40 tahun	36	20%
>40 tahun	39	22%
Jumlah	180	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Kriteria	Jumlah	Persentase %
SMA Sederajat	87	48%
D3	6	3%
S1	81	45%
S2	6	3%

Jumlah	180	100%
--------	-----	------

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Uji Outer Model

Uji Validitas

Tabel 4 menunjukkan Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen kuesioner secara akurat merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada penelitian ini, untuk menguji validitas dengan *convergent validity* (*Outer Loading*) dan *discriminant validity* (Cross loading dan AVE). Sebuah konstruk dinyatakan valid apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 dan nilai outer loading untuk setiap indikator > 0,7.

Tabel 4 *Outer Loading*

Indikator	AL	KIN	KRE	Keterangan
AL1	0,728			Valid
AL10	0,738			Valid
AL11	0,776			Valid
AL12	0,798			Valid
AL2	0,747			Valid
AL3	0,795			Valid
AL4	0,776			Valid
AL5	0,746			Valid
AL6	0,721			Valid
AL7	0,794			Valid
AL8	0,827			Valid
AL9	0,805			Valid
KIN1		0,728		Valid
KIN10		0,802		Valid
KIN11		0,737		Valid
KIN12		0,727		Valid
KIN13		0,774		Valid
KIN14		0,764		Valid
KIN15		0,796		Valid
KIN2		0,740		Valid
KIN3		0,727		Valid
KIN4		0,766		Valid
KIN5		0,756		Valid
KIN6		0,773		Valid
KIN7		0,791		Valid
KIN8		0,796		Valid
KIN9		0,771		Valid
KRE1			0,779	Valid
KRE2			0,801	Valid
KRE3			0,777	Valid
KRE4			0,809	Valid
KRE5			0,787	Valid

KRE6	0,791	Valid
KRE7	0,829	Valid
KRE8	0,741	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Tabel 5 Hasil Nilai (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
AL	0,595
KIN	0,583
KRE	0,623

Sumber: Data Primer yang diolah, (2025)

Pada **Tabel 5** dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* > 0,5, hal ini menunjukkan bahwa nilai *outer loading* telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Setiap masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan AVE > 0,5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Dua metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu instrumen kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
AL	0,938	0,940	0,946
KIN	0,949	0,950	0,954
KRE	0,914	0,916	0,930

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Hasil **Tabel 6** diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada penelitian ini semua instrumen penelitian memiliki nilai > 0,7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dapat dikatakan reliabel.

Uji Inner Model

Uji R-square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 R-Square

R-square	R-square adjusted
----------	-------------------

Kinerja Karyawan	0,589	0,584
Kreativitas Karyawan	0,399	0,396

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Dapat dilihat pada [Tabel 7](#) bahwa nilai *R-square* variabel Kinerja karyawan (Y) = 0,589, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,9%, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Nilai *R-square* variabel kreativitas karyawan (Z) = 0,399, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel kreativitas karyawan sebesar 39,9%, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji Hipotesis

Nilai *path coefficient* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini dan tingkat signifikansinya dalam pengujian hipotesis. Nilai *t-statistic* harus mempunyai nilai lebih besar dari 1,96 atau *p-value* kurang dari 0,05 agar dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Keterangan</i>
AL -> KIN	0,376	4,824	0,000	Terdukung
AL -> KRE	0,632	9,732	0,000	Terdukung
KRE -> KIN	0,472	6,523	0,000	Terdukung

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Tabel 9 Hasil Uji *Indirect Effect*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Keterangan</i>
AL -> KRE -> KIN	0,298	5,024	0,000	Terdukung

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada [Tabel 8](#) variabel *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai *t-statistic* 4,824 dan nilai *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis 1 terdukung. Penerapan *Authentic Leadership* oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Se Jawa Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh (Homans, 1958), Kualitas hubungan antara *Authentic Leadership* dengan karyawan memberikan timbal balik dan memunculkan kinerja karyawan di Lazismu Se Jawa Tengah.

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kreativitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada **Tabel 8** variabel *Authentic Leadership* terhadap kreativitas karyawan, diketahui nilai *t-statistic* 9,732 dan nilai *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* <0,05, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis 2 terdukung. Pemimpin yang menerapkan *Authentic Leadership* maka kreativitas karyawan meningkat di Lazismu Se Jawa Tengah. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pertukaran sosial, *Authentic Leadership* yang menerapkan sistem kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan, maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja.

Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada **Tabel 8** variabel Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai *t-statistic* 6,523 dan nilai *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* <0,05, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis 3 terdukung. Semakin tinggi kreativitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan Lazismu Se Jawa Tengah, hasil ini, sejalan dengan teori pertukaran sosial karyawan yang diberikan ruang untuk mengekspresikan kreativitas mereka, maka mereka akan lebih cenderung untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien dan inovatif dalam menjalankan program-program sosial. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dalam hal efektivitas, produktivitas, maupun kualitas hasil yang dicapai oleh organisasi.

Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas karyawan

Hasil pengujian *indirect effect* (tidak langsung) hipotesis pada **Tabel 9** variabel *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas, diketahui nilai *t-statistic* 0,298 dan nilai *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* <0,05, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pengujian hipotesis 4 terdukung. Penerapan *Authentic leadership* oleh pemimpin dapat meningkatkan ide kreatif karyawan sehingga dengan kreativitasnya karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Se Jawa Tengah. Sejalan dengan teori pertukaran sosial, kepemimpinan yang memberi kebebasan dan dukungan kepada karyawan untuk berpikir kreatif, pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, dapat memberikan kontribusi teoritis dengan menghadirkan pengetahuan baru yang relevan pada tiga bidang perilaku organisasi, yaitu

Authentic Leadership, Kinerja Karyawan, dan Kreativitas Karyawan. *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya karyawan akan memberikan timbal balik dengan memunculkan kinerjanya karena pemimpin yang peduli terhadap bawahannya. *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, hasilnya adalah karyawan yang diberikan kebebasan untuk berkreaitivitas oleh pemimpin, karyawan akan meningkatkan kinerjanya karena merasa dihargai. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasilnya adalah karyawan yang diberikan ruang untuk mengekspresikan kreativitasnya dapat berdampak langsung pada produktivitas kinerja karyawan. *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kreativitas karyawan, hasilnya adalah kepemimpinan yang memberi kebebasan dan dukungan kepada karyawan untuk berpikir kreatif, pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisagita, F., & Murniningsih, R. (2023). Pengaruh *Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 546–562.
- Hasibuan, S. P. Melayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Homans, G. C. (1958). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Khaeruman, L. M., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., & Erwantiningsih, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang, Banten: CV. AA. Rizky.
- Kompas.com. (2024, November 2). *Dukung Indonesia Emas 2045, Baznas Perkuat Pengelolaan Zakat Inovatif dan Berkelanjutan*. <https://Nasional.Kompas.Com/Read/2024/11/02/11274911/Dukung-Indonesia-Emas-2045-Baznas-Perkuat-Pengelolaan-Zakat-Inovatif->
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143.
- Munandar, S. C. U. Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah. Gramedia Pustaka Utama. 2017.
- Robbins (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media,. *Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*.

Septiana, S. E., & Muhdiyanto, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan. *UMMagelang Conference Series*, 138–151.

Walumbwa et.al. (2008). Aunthetic Leadership. *Https://Doi.Org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V1i3.697*, 111–113.

Wuryaningsih, D. L., & Kuswati, R. (2013). analisis pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Dan Call for Papers Sancall*.