



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *LEADERSHIP* AUTENTIK DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API  
INDONESIA  
DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

RIZKI SAMHANI AZIS

1602025131

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *LEADERSHIP* AUTENTIK DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API  
INDONESIA  
DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

RIZKI SAMHANI AZIS

1602025131

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “**Pengaruh Leadership Authentik DAN Punishment Terhadap KINERJA KARYAWAN PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta**” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta 19 Desember  
2020

Yang Menyatakan



(Rizki Samhani Azis)  
NIM 1602025131

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *Leadership Authentik* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta**



NAMA : **Rizki Samhani Azis**

NIM : **1602025131**


PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

|               |                          |  |
|---------------|--------------------------|--|
| Pembimbing I  | Dr. Asep Sutarman ,MBA.  |           |
| Pembimbing II | Yadi Nurhayadi, Dr.,M.si | 7/9-20<br> |

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

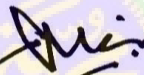
### **PENGARUH *LEADERSHIP AUTHENTIK* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA**

Yang disusun oleh :  
Rizki Samhani Azis  
1602025131

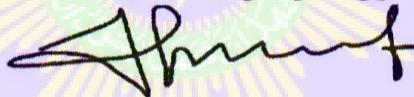
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 19 Desember 2020

#### **Tim Penguji**

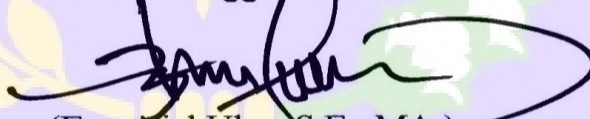
Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Ahmad H. Abubakar, M.M.)  
Sekertaris, merangkap anggota :



(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)  
Anggota :



(Emardial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Samhani Azis  
NIM : 1602025131  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH *Leadership Authentik* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta ”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 19 September 2020

Yang menyatakan

  
(Rizki Samhani Azis)

## ABSTRAK

**Rizki Samhai Azis (1602025131)**

**PENGARUH *Leadership Authentik* Dan *Punishment* Terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta .**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci: *Leadership Authentik* dan *Punishment*, Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara *Leadership Authentik* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta dengan jumlah 362 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan random sampling dengan sampel berjumlah 180 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala ordinal . Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) *Leadership Authentik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) *Leadership Authentik* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Rizki Samhai Azis (1602025131)**

**THE EFFECT OF Authentic Leadership And Punishment on Employee Performance PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta .**

*Essay. Undergraduate Program study management faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

**Keywords : Authentic Leadership And Punishment on Employee Performance**

*The purpose of this study was to determine the effect of each variable under study, namely between Leadership Authenticity and Punishment on Employee Performance. The population in this study are permanent employees PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA with a total of 362 people. The sample selection technique was carried out by random sampling with a sample of 180 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using an ordinal scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data were processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 25. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Authentic Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Punishment has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Authentic Leadership and Punishment together have a significant and significant effect on Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh makhluk-Nya. Sholawat dan salam tercurah selalu untuk junjungan kita kepada kekasih Allah baginda Nabi besar Nabi Muhammad SAW, manusia terbaik yang senantiasa rukuk dan sujud kepada Allah SWT, beserta para keluarga dan sahabat-sahabatnya, serta pengikutnya sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup di Bumi-Nya, juga yang telah memberikan kesehatan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryo Putro M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA selaku dosen pembimbing 1 Skripsi
6. Dr Yadi Nurhayadi, M.Si selaku dosen pembimbing 2 skripsi

7. Orang tua dan keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril dan materil. Doa,kasih sayang yang selalu menjadi pemicu semangat dan selalu menjadi motivasi.
8. Nilam Afalia Ezawativyang selalu memberikan semangat serta motivasi agar giat dan rajin dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Teman-teman kelas E manajemen angkatan 2016 yang senantiasa memberikan semangat dan menjalani perkuliahan dalam suka maupun duka.
10. Ziki reunaldi, Abdusalam fadhil , Bayu Candra, izzudin faturohman membantu dalam mengerjakan skripsi.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta 19-12- 2020



Rizki Samhani Azis

1602025131

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK<br/>KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b> | <b>v</b>    |
| <b>ABSTARKSI/INTISARI.....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xvii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>  |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar belakang masalah.....  | 1           |
| 1.2 Permasalahan.....  | 5           |
| 1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....  | 5           |
| 1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....  | 6           |
| 1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....   | 6           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....   | 7           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....  | 7           |

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                            | 9  |
| 2.2 Telaah Pustaka.....                                  | 36 |
| 2.2.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i> .....           | 36 |
| 2.2.1.1 <i>Pengertian</i> .....                          | 36 |
| 2.2.1.2 <i>Standar Kinerja</i> .....                     | 38 |
| 2.2.1.3 <i>Fungsi Standar Kinerja</i> .....              | 39 |
| 2.2.1.4 <i>Persyaratan Standar Kinerja</i> .....         | 39 |
| 2.2.1.5 <i>Penilaian Kinerja</i> .....                   | 40 |
| 2.2.1.6 <i>Tujuan dan Penilaian kinerja</i> .....        | 42 |
| 2.2.1.7 <i>Dimensi Dan Indikator Kinerja</i> .....       | 43 |
| 2.2.2 <i>Pengertian Leadership Autentik</i> .....        | 44 |
| 2.2.2.1 <i>Karakteristik Kepemimpinan Autentik</i> ..... | 47 |
| 2.2.2.2 <i>Aspek kepemimpinan Autentik</i> .....         | 47 |
| 2.2.2.3 <i>Indikator Kepemimpinan Authentik</i> .....    | 49 |
| 2.2.3 <i>Pengertian Punishment</i> .....                 | 51 |
| 2.2.3.1 <i>Jenis-jenis Punishment</i> .....              | 52 |
| 2.2.3.2 <i>Mekanisme dan Dampak Punishment</i> .....     | 53 |
| 2.2.3.3 <i>Fungsi Punishment</i> .....                   | 55 |
| 2.2.3.4 <i>Tujuan Punishment</i> .....                   | 56 |



|  |    |
|--|----|
| 2.2.3.5 Indikator Punishment.....                            | 57 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....                         | 58 |
| 2.3.1 Pengaruh Leadership Autentik Terhadap Kinerja.....     | 58 |
| 2.3.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja.....              | 59 |
| 2.4 Rumusa Hipotesis.....                                    | 61 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>                         |    |
| 3.1 Metode Penelitian.....                                   | 62 |
| 3.2 Oprasional Variabel.....                                 | 64 |
| 3.3 Populasi Sempel.....                                     | 66 |
| 3.3.1 Populasi.....  | 66 |
| 3.3.2 Sempel.....  | 66 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                             | 67 |
| 3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....                       | 67 |
| 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....                           | 67 |
| 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....                 | 69 |
| 3.5.1 Uji Kualitas Instrumen.....                            | 70 |
| 3.5.2 Analisa Statistik Deskriptif.....                      | 72 |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....                                 | 73 |
| 3.5.4 Analisa Regresi Linier Berganda.....                   | 77 |
| 3.5.5 Analisi Koefisien Kolerasi.....                        | 78 |
| 3.5.6 Analisa Koefisien Determinasi dan Adjusted $R^2$ ..... | 80 |
| 3.5.7 Pengujian Data (ujiF).....                             | 83 |
| 3.5.8 Pengujian Secara Parsial (uji T).....                  | 84 |

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....                                     | 85  |
| 4.1.1 Sejarah PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta.....            | 85  |
| 4.1.2 Profile Perusahaan.....   | 88  |
| 4.1.3 Budaya PT. Kereta Api Indonesia.....                            | 89  |
| 4.1.4 Logo PT. Kereta Api Indonesia.....                              | 90  |
| 4.1.5 Struktur Organisasi PT. Kereta Api indonesia DAOP 1 Jakarta.... | 92  |
| 4.1.6 Gambara Umum Karyawan.....                                      | 94  |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....                         | 97  |
| 4.2.1 Uji Kualitas Instrumen.....                                     | 98  |
| 4.2.1.1 Uji Validitas.....  | 98  |
| 4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....   | 101 |
| 4.2.2 Uji Analisa Deskriptif.....                                     | 103 |
| 4.2.2.1 Statistik Deskriptif.....                                     | 103 |
| 4.2.3 Analisa Per Variabel.....                                       | 104 |
| 4.2.3.1 Leadership Authentik ( $X_1$ ).....                           | 104 |
| 4.2.3.2 Punishment ( $X_1$ ).....                                     | 110 |
| 4.2.3.3 Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....                                 | 117 |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....  | 123 |
| 4.2.4.1 Uji Normalitas.....   | 123 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....                 | 125        |
| 4.2.4.3. Uji Heterokesiditas.....                  | 126        |
| 4.2.4.4 Uji Auto Korelasi.....                     | 127        |
| 4.2.5 Analisa Regresi Linier Berganda.....         | 128        |
| 4.2.6 Analisa Koefisien Korelasi Parsial.....      | 130        |
| 4.2.7 Analisa Koefisien Korelasi Berganda.....     | 131        |
| 4.2.8 Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 132        |
| 4.2.9 Pengujian Uji F.....                         | 133        |
| 4.2.10 Pengujian Uji T.....                        | 134        |
| <b>BAB V Penutup</b>                               |            |
| 5.1 Kesimpulan.....                                | 135        |
| 5.2 Saran.....                                     | 138        |
| <b>Daftar Pustaka.....</b>                         | <b>141</b> |
| <b>Daftar Lampiran.....</b>                        | <b>145</b> |
| <b>Daftar Riwayat Hidup.....</b>                   | <b>175</b> |

## DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul  | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1.    | Jumlah Demosi,promosi dan mutasi Karyawan 2016-2017.....   | 1       |
| 2.    | Data Jumlah Komplain Pelanggan.....                        | 2       |
| 3.    | Penelitian terdahulu.....                                  | 24      |
| 4.    | Oprasional Variabel.....                                   | 65      |
| 5.    | Populasi dan Sampling.....                                 | 67      |
| 6.    | Bobot nilai Skala Ordinal.....                             | 69      |
| 7.    | Alpha/r hitung.....  | 72      |
| 8.    | Kriteria Presentase Tanggapan responden.....               | 73      |
| 9.    | Pengambilan keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....       | 77      |
| 10.   | Koefisien Korelasi.....                                    | 80      |
| 11.   | Karakteristik responden dengan kategori usia.....          | 95      |
| 12.   | Karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin..... | 96      |
| 13.   | Karakteristik responden dengan kategori pendidikan.....    | 96      |
| 14.   | Karakteristik responden dengan kategori masa kerja.....    | 97      |
| 15.   | Uji validitas $X_1$ .....                                  | 98      |
| 16.   | Uji Validitas $X_2$ .....                                  | 99      |



|   |     |
|---|-----|
| 17. Uji Validitas Y.....  | 100 |
| 18. Uji Reliabilitas $X_1$ .....  | 101 |
| 19. Uji Reliabilitas $X_2$ .....  | 101 |
| 20. Uji Reliabilitas Y.....   | 102 |
| 21. Analisa Statistik deskriptif.....   | 103 |
| 22. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pemimpin saya.....  | 104 |
| 23. Saya diberikan kebebasan berpendapat oleh pemimpin saya.....  | 104 |
| 24. Pemimpin dapat mendelegasikan wewenangnya dengan baik .....   | 105 |
| 25. Saya selalu di berikan bimbingan dan arahan dalam bekerja.....  | 106 |
| 26. Saya selalu dapat suasana kerja yang kondusif dari pimpinan.....  | 106 |
| 27. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kerja baik.....   | 107 |
| 28. Pernyataan indikator <i>Leadership Authentik</i> .....  | 108 |
| 29. Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan.....  | 109 |
| 30. Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan....  | 110 |
| 31. <i>Punishment</i> yang ada dalam perusahaan saya menghambat pekerjaan saya.....   | 111 |
| 32. Hukuman akan lebih berat jika saya mengulangi kesalahannya kembali.   | 112 |
| 33. Saya merasa jera dengan hukuman yang saya terima akibat kesalahan saya.....   | 113 |
| 34. Saya mengetahui hukuman yang di berikan berlandaskan pada aturan perusahaan yang sudah di tentukan dan di sepakati bersama..... | 114 |

|   |     |
|---|-----|
| 35. Pernyataan Indikator <i>Punishment</i> ( $X_2$ ).....   | 114 |
| 36. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan.....                   | 116 |
| 37. Pekerjaan yang saya terima saya kerjakan sesuai SOP .....                                     | 117 |
| 38. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.....                          | 118 |
| 39. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen atas pekerjaan saya..                              | 118 |
| 40. Saya mampu bekerja dengan baik secara tim maupun individu.....                                | 119 |
| 41. Setelah menyelesaikan pekerjaan saya koreksi terlebihdahulu agar meminimalisir kesalahan..... | 120 |
| 42. Pernyataan Indikator Kinerja (Y).....   | 121 |
| 43. Hasil uji normalitas.....   | 122 |
| 44. Hasil uji multikolinieritas.....  | 127 |
| 45. Hasil uji Autokorelasi.....   | 127 |
| 46. Hasil analisa regresi linier berganda.....  | 127 |
| 47. Hasil koefisien korelasi <i>Leadership Authentik</i> dan Kinerja.....                         | 129 |
| 48. Hasil koefisien korelasi <i>Punishment</i> dan Kinerja.....                                   | 130 |
| 49. Hasil koefisien korelasi berganda.....  | 131 |
| 50. Uji koefisien determinasi.....  | 131 |
| 51. Hasil Uji F.....  | 132 |
| 52. Hasil uji T.....  | 133 |

The logo of Universitas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA is a large, stylized emblem. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a laurel wreath and a string of white flowers. The text 'FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS' is written in a semi-circle at the top, and 'UHAMKA' is at the bottom. Two white stars are positioned on either side of the bottom text. The entire logo is set against a light purple background with green and yellow decorative borders.

## DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul   | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1.    | Grafik pendapatan 2016-2018.....                      | 2       |
| 2.    | Grafik Laba Usaha 20162018.....                       | 3       |
| 3.    | Kerangka pemikiran.....                               | 60      |
| 4.    | Normal p-p plot regression standardized residual..... | 124     |
| 5.    | Grafik scatterplot.....                               | 127     |





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak roda perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi atau perusahaan mampu dicapai.

Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pekerja dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari laporan kinerja berdasarkan laporan demosi, mutasi dan promosi karyawan, data komplain pelanggan dari tahun 2016-2018 dan trend pendapatan dai tahun 2016-2018

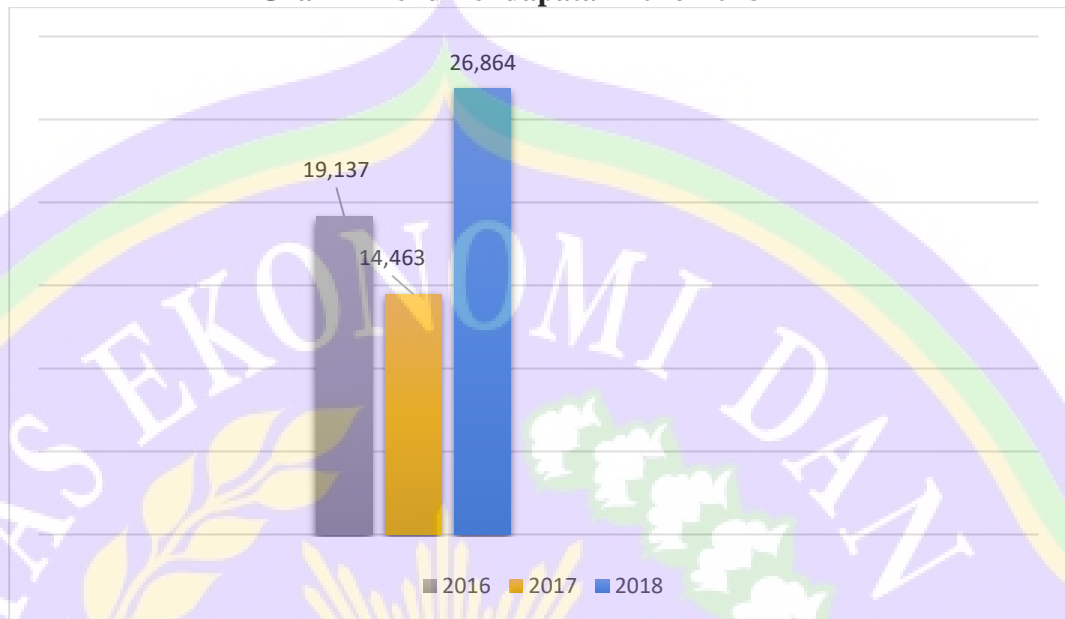
**Table 1**

**Jumlah Demosi, Promosi dan Mutasi Karyawan 2016-2018**

| <b>Tahun</b> | <b>Demosi</b>   | <b>Promosi</b>  | <b>Mutasi</b>    |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| <b>2016</b>  | <b>3 orang</b>  | <b>5 orang</b>  | <b>114 orang</b> |
| <b>2017</b>  | <b>19 orang</b> | <b>2 orang</b>  | <b>42 orang</b>  |
| <b>2018</b>  | <b>-</b>        | <b>27 orang</b> | <b>21 orang</b>  |

*Sumber kantor PT.KAI DAOP 1*

**Gambar 1**  
**Grafik Trend Pendapatan 2016-2018**

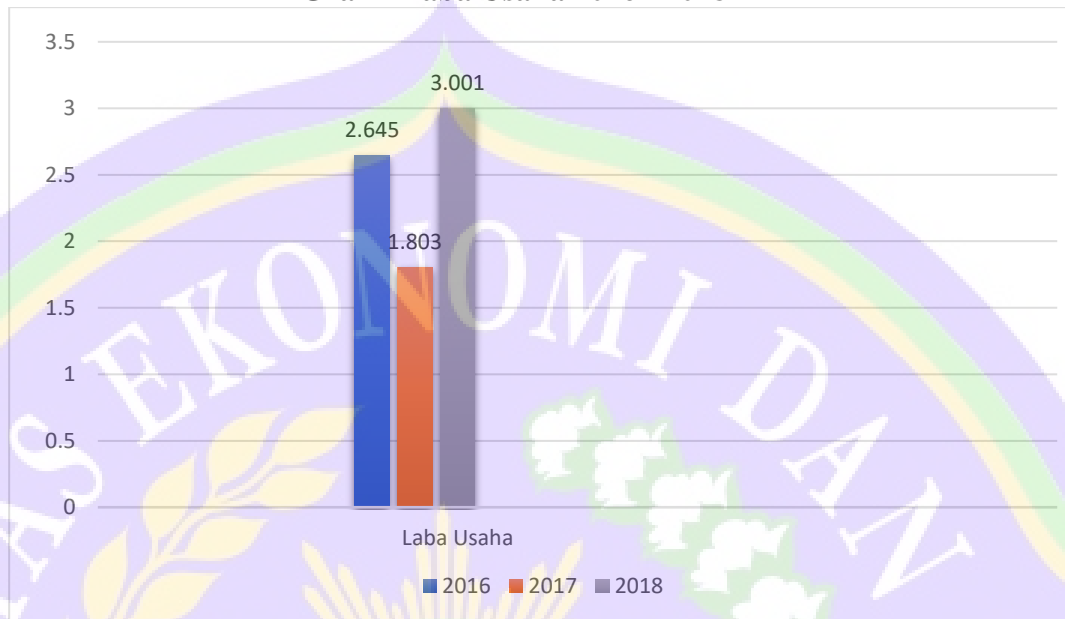


Sumber, Kantor PT.KAI DAOP 1

**Tabel 2**  
**Data Jumlah Komplain Pelanggan**  
**2016-2018**

| 2016      | 2017      | 2018     |
|-----------|-----------|----------|
| 122 Kasus | 194 Kasus | 47 kasus |

**Gambar 2**  
**Grafik Laba Usaha 2016 - 2018**



Data tersebut di dapat melalui PT KAI DAOP 1. Terlihat dari data diatas pada tabel 1 terjadinya penurunan jumlah karyawan yang mendapat demosi di tahun 2018 , dan kenaikan jumlah karyawan yang promosi. Faktor meningkatnya jumlah demosi pada karyawan di tahun 2017 tak lepas karna adanya kebijakan pimpinan dalam memberikan *punishment* pada karyawannya, karna dampak dari penurunan pendapatan di banding 2016 terlihat pada gambar 1

Pada tabel 2 terdapat jumlah komplain pengguna kereta hal ini juga yang berpengaruh terhadap pendapatan. Jumlah komplain tahun 2017 meningkat karena ketidak puasan pelanggan kereta terhadap pelayanan yang di berikan,dengan hal ini membuktikan bahwa menurun nya kinerja karyawan . Hal ini juga yang membuat pimpinan memberikan evaluasi kepada karyawannya.

Penegakan hukum (*punishment*) dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan atau pegawai yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas jadwal,

dan lain nya, untuk mengembangkan suatu program yang ada dalam perusahaan atau organisasi dengan menggunakan hukum yang efektif. Hukuman dapat dikatakan sebagai perubahan hasil-hasil yang tidak menyenangkan kepada seorang karyawan. Hukuman biasanya muncul mengikuti perilaku yang tidak di inginkan. Cara ini telah digunakan dan akan terus di gunakan sebagai metode untuk mengubah perilaku seorang karyawan, pentingnya peran *leadership* karena suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kinerja yang optimal.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu cara yang di terapkan oleh perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kemampuan kinerja karyawan nya. Kinerja pada dasarnya suatu yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan ( Imade hedi wartana 2017). Seorang karyawan di katakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang di tetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika tujuan dari perusahaan tidak bisa di capai oleh karyawan maka akan timbul ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak diatasi maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja dalam berproduksi di perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada produktifitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya yang profesional di harapkan karyawan bekerja secara produktif.

PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 JAKARTA suatu perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kualitas transportasi kereta api, dalam mata rantai bisnis transportasi. Posisinya sebagai *inteface* dengan pelanggan. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawainya dapat dilihat bagai mana organisasi tersebut memberikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja pekerjaan seperti memberikan fasilitas transportasi untuk kegiatan mobilitas masyarakat dan kemudahan dalam bertransportasi. Untuk mewujudkan visi dan misi nya perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang di pengaruhi langsung oleh hasil kerja pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas dan menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, maka penulis memilih judul skripsi “ **Pengaruh *leadership* Autentik Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta**”

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta



2. Diduga terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
3. Terdapat pengaruh yang di sebabkan kepemimpinan dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
4. Diduga ada pengaruh *punishment* dalam kinerja karyawan PT. Kreta Api Indonesai DAOP 1 Jakarta
5. Terdapat indikasi menurun nya kinerja karyawan PT. Keta Api Indonesia DAOP 1 yang disebabkan pengaruh kepemimpinan

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas pada 2 variabel bebas dan variabel terikat yaitu : Pengaruh *Leadership Autentik* sebagai variabel bebas (X1) Dan *Punishment* sebagai variabel bebas (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

### **1.2.3 Perumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan sesuai dengan judul yakni “ Pengaruh *Leadership Autentik* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta”

1. Apakah terdapat pengaruh *Leadership Authentik* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta

2. Apakah terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh *Leadership Authentik* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta

### 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik mengenai saran. Maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial *leadership Autentik* yang di terapkan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
2. Untuk mengetahui *punishment* di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
3. Untuk mengetahui kinerja kryawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
4. Untuk mengetahui pengarus secara simultan *leadership Autentik* dan *punishment* terhadap kinerja karywan PT.Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis

- a. Penelitian ini sangat membantu untuk menyelasikan program S1, menambah pengetahuan, dan pengalaman, selain itu penulis dapat memperdalam bidang akademik atau keilmuan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi, *leadership*, *punishment* dan kinerja
- b. Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi

2. Bagi perusahaan

- a. Menambah masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mengetahui masalah *punishment* dan kinerja karyawan
- b. Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *leadership*, *punishment* dan kinerja karyawan

3. Bagi pembaca

Sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *leadership* *Autentik* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

### Daftar pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Abdul Azis (2018) Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya  
Jurnal Manajemen Vol. 04. No 02 juli 2018
- Agus Purwanto (2019) *“The Effect Of Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang*
- Andi Setiawan (2019) Pengaruh kepemimpinan, Rewad dan Punishment Terhadap kinerja Karyawan PT BPR Sentral Arta Asia Lumajang
- Christian Katiandagho (2015) Jurnal 1 Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan Universitas Samratu langi Manado
- Dana dan Dewi (2016) *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya”*  
*Skripsi-Haqqi Ilmaniar*
- Darmawan. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dian Muzaerika (2018) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bang Syariah Mandiri KCP JANTHO Aceh

- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Alfabeta:Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Epi Suratmi (2015). “Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pengrajin Rotan di Lingkungan Jl. Gatot Subroto Medan.
- Evi yuliana (2018) “pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Di Bank Syarian Mandiri Kantor Cabang Semarang “ Skripsi 2018
- Fahmi, Irfan. 2014. Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasinya). Alfabeta: Bandung.
- Fauzia Azka Ramadhani. “Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta”
- Fikah Fairuzakiyah, Ratno Purnomo, Ade Irma Anggraeni. “Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi” Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 21 Nomor 04
- I Made Hedy Wartana (2019) “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di kabupaten Giayar Bali” Jurnal EMBA Vol.6 No.1
- Kasmir. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



- Marizar, Eddy S. 2015. *Designing Furniture*. Jakarta : Media Pressindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Utami. (2014) “Pengembangan Kreativitas anak Berbakat”. Jakarta : Rineka Cipta
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazarudi (2016) “Pengaruh Kepemimpinan Transformal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi” *E jurnal Katalogis* Vol. 6 Nomor 7 Juli
- Saharuddin, Soehardi (2019). “Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* Volume 6, No 1
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Suryana. 2016. *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waileruny, Hulawa Theresia; (2014). “*Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior* pada PT. Bank Maluku cabang utama kota Ambon. *AGORA*, 2.

Wahyu Kurniawan (2019) “*The Effect Of Leadership, Supervision and Imposition Of Sanctions (Punishment) Against Employe Work Disipline Of PT Charisma Blessing Initiative*” *Journal Of Economic* Volume 10, Nomor 20

