

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *PERSONALITY TRAITS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERUSAHAAN
RINTISAN (*START-UP*) DI JAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



Afrianisha

1161001047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA**

2020

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *PERSONALITY TRAITS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERUSAHAAN
RINTISAN (*START-UP*) DI JAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



Afrianisha


1161001047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA**

2020

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Afrianisha
NIM : 1161001047
Tanda Tangan : 
Tanggal : 11 September 2020

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Afrianisha
NIM : 1161001047
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh *Authentic Leadership* dan *Personality Traits*
Terhadap *Employee Performance* pada Perusahaan
Rintisan (*Start-up*) Di Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Ananda Fortunisa, S E, M.Si
Penguji 1 : M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D
Penguji 2 : Dr. Ir. Urip S Widodo, MM, IPM


.....

.....

.....

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 11 September 2020

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Penulis menyadari selama proses penulisan Tugas Akhir ini banyak mengalami kendala. Namun, berkat bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, penulis mampu menghadapi segala kendala yang ditemui oleh penulis. Terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua yaitu mamah dan bapak yang telah memberikan semangat baik moril maupun materil, dan doa yang tiada hentinya dipanjatkan untuk kelancaran semua aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh penulis. Tidak lupa penulis juga ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Muhammad Yusuf dan Ibu Maymunah, sosok yang menjadi panutan dan contoh bagi penulis. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan perhatian yang tak pernah berhenti diberikan selama ini. Semoga anakmu ini dapat memenuhi semua harapan kalian.
2. Ibu Ananda Fortunisa, S.E, M.Si selaku pembimbing materi, yang sangat mendukung memotivasi, peduli dan menyediakan waktu untuk membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan dosen pembahas yang telah membantu memberi saran dan masukan kepada penulis sehingga proses penyusunan skripsi berjalan dengan lancar.
4. Bapak Dr. Ir. Urip S Widodo, MM, IPM selaku dosen penguji yang telah membantu memberi arahan dan masukan kepada penulis sehingga proses penyusunan skripsi berjalan dengan lancar.
5. Seluruh karyawan Payfazz dan Mekari atas bantuannya dalam memberikan data pendukung dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

6. Segenap dosen Program Studi Manajemen Universitas Bakrie yang telah memberikan ilmu, pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
7. Teman-teman Manajemen 2016 yang telah memberikan kenangan serta terus memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Muhammad Fadhil Ramadhan, yang selalu bersedia mencurahkan pikiran, tenaga dan waktunya untuk membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Muhammad Ricky Indrian dan Reza Pambudi yang membantu penulis agar segera menyelesaikan skripsi.

Terakhir kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih banuak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempatan. A khir kata penulis berharap semoga laporan ini memberikan manfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Jakarta, 11 September 2020

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afrianisha
NIM : 1161001047
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *PERSONALITY TRAITS* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERUSAHAAN RINTISAN (*START-UP*) DI JAKARTA

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 11 September 2020

Yang menyatakan



Afrianisha

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *PERSONALITY TRAITS*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PERUSAHAAN
RINTISAN (*START-UP*) DI JAKARTA**

Afrianisha

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Authentic Leadership dan Personality Traits terhadap Employee Performance Pada Perusahaan Rintisan (Start-up) di Jakarta (Studi Kasus Perusahaan PAYFAZZ dan Mekari). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Authentic Leadership dan Personality Traits. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah employee performance yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan pengaruh diri sendiri. Objek dari penelitian ini adalah 165 karyawan di perusahaan startup di Jakarta. Survey dilakukan dengan metode simple random sampling dan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa authentic leadership dan personality traits memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee performance. Maka dari itu, gaya kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi dan membantu bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik dan benar di suatu organisasi, sedangkan didukung dengan sifat-sifat kepribadian setiap karyawan dapat menjadi dorongan atau dukungan bagi karyawan agar menghasilkan kinerja karyawan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti pengaruh lain yang memengaruhi variabel employee performance yaitu *empowering leadership* dan *proactive personality*.

Kata Kunci: Authentic Leadership, Personality Traits, Employee Performance, Empowering Leadership, Proactive Personality

**THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND PERSONALITY
TRAITS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN START-UP COMPANIES IN
JAKARTA**

Afrianisha

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Authentic Leadership and Personality Traits on Employee Performance in Start-up Companies in Jakarta (Case Studies of PAYFAZZ and Mekari Companies). The independent variables in this study are Authentic Leadership and Personality Traits. The dependent variable in this study is employee performance which consists of work quality, work quantity, timeliness and self-influence. The objects of this study were 165 employees at startup companies in Jakarta. The survey was conducted using simple random sampling method and multiple linear analysis. The results of this study indicate that authentic leadership and personality traits have a positive and significant influence on employee performance. Therefore, authentic leadership style can influence and help subordinates to produce good and right performance in an organization, while supported by the personality traits of each employee can be an encouragement or support for employees to produce employee performance. For further researchers, it is recommended to examine other influences that influence employee performance variables, namely empowering leadership and proactive leadership.

Keywords: Authentic Leadership, Personality Traits, Employee Performance, Empowering Leadership

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Batasan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.7 Sistematika Penulisan	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Authentic Leadership.....	13
2.2 Kepribadian (<i>Personality</i>).....	18
2.2.1 Definisi Kepribadian.....	18
2.2.2 Kepribadian dalam Pendekatan <i>Traits</i>	18
2.3 <i>Employee Performace</i>	33
2.4 Posisi Penelitian Dibanding Penelitian Sebelumnya	40
Mohameed Saud Mira & Khaled Odeh	41

The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance.....	41
Mian Saqib Mehmood & Asif Mehmood	42
Abu Shoaib Khan.....	42
Effect of Personality Traits on Performance.....	42
2.5 Posisi Penelitian Terhadap Permasalahan Penelitian.....	44
2.6 Hubungan Antar Variable	46
2.7 Kerangka Pemikiran	46
2.8 Kerangka Hipotesis.....	47
2.9 Hipotesis	48
BAB III	49
3.1 Objek Penelitian.....	49
3.2 Jenis Penelitian	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	50
3.4 Metode Pengambilan Sampel	50
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5.1 Studi Kepustakaan	52
3.5.2 Studi Lapangan	52
3.6 Variabel Operasional	53
3.7 Metode Analisis Data.....	58
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
BAB IV	63
4.1 Latar Belakang Responden	63

4.1.1 Jenis Kelamin.....	63
4.1.2 Usia	63
4.1.3 Lama Bekerja.....	64
4.1.4 Level Pada Perusahaan	64
4.1.5 Departemen	65
4.2 Uji Instrumen Penelitian	66
4.2.1 Uji Validitas	66
4.2.2 Uji Reliabilitas	67
4.3 Analisis Deskriptif dan Pembahasan	68
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Authentic Leadership</i>	68
4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel <i>Personality Traits</i>	70
4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	72
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.4.1 Uji Normalitas.....	74
4.4.2 Uji Multikolinearitas	75
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5 Analisis Linear Berganda.....	76
4.6 Uji Siginifikansi Pengaruh Parsial (Uji T) dan Pembahasan	78
4.7 Pembahasan	81
4.8 Implikasi Manajerial	81
BAB V	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	89

DAFTAR PUSTAKA 90

LAMPIRAN-LAMPIRAN 97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Mapping dan Database Startup Indonesia 2018 - Bekraf	8
Gambar 2. 1 High Performance Human Resource Practice dan Model Kepemimpinan Otentik (Gardner & Colleagues, 2005) dalam Karam et al (2017).....	15
Gambar 2. 2 Goldberg's Five Factors of Personality (OCEAN).....	28
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P Plot.....	74
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kategorisasi Karakter Kepemimpinan.....	3
Tabel 2. 1 Karakteristik masing-masing trait (Costa dan McCrae dalam Pervin, 2005) ..	23
Tabel 2. 2 Definisi masing-masing dimensi Big Five Personality menurut para ahli.....	26
Tabel 2. 3 Personality Traits (Javadi dan Kadivar, 1995).....	27
Tabel 2. 4 Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan (Russel dan Bernadin, 1995) dalam Pangarso et al (2018)	36
Tabel 2. 5 Posisi Penelitian Dibanding Penelitian Sebelumnya	40
Tabel 3. 1 Variabel Operasional	53
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4. 2 Usia Responden	63
Tabel 4. 3 Lama Bekerja.....	64
Tabel 4. 4 Level Pada Perusahaan	64
Tabel 4. 5 Departemen.....	65
Tabel 4. 6 Uji Validitas.....	66
Tabel 4. 7 Usia Responden	68
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Authentic Leadership	68
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Personality Traits.....	70
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Employee Performance	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 12 Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R^2).....	78
Tabel 4. 14 Uji Parsial (Uji T)	79
Tabel 4. 15 Implikasi Manajerial	82