



**PENGARUH *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI PT JALUR ANUGERAH INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
DENNY WAHYU  
23170068**

**UNIVERSITAS TRILOGI  
Program Studi Manajemen S1  
Jakarta  
2025**



### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Denny Wahyu
NIM	:	23170068
Jenjang Pendidikan	:	Strata-1
Program Studi	:	Manajemen
Judul	:	Pengaruh <i>Transformasional Leadership</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Psychological Empowerment</i> Sebagai Variabel Mediasi Di PT Jalur Anugerah Indonesia
Tanggal Sidang	:	15 Agustus 2025

Disetujui Oleh:

( Dr. Rudi Bambang Trisilo, SE., MM. )

Dosen Pembimbing

Disahkan Oleh:

( Dr. Aty Herawati )

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis  
Dan Humaniora

Diketahui Oleh:

( Fanny Suzuda Pohan, SE., MM. )

Ketua Program Studi Manajemen



## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SIDANG SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Pada hari, **Jumat, 15 Agustus 2025** telah diselenggarakan Ujian Sidang Tugas Akhir dengan topik penelitian: "Pengaruh Transformasional Leadership Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel Mediasi Di PT Jalur Anugerah Indonesia" untuk memenuhi sebagai prasyarat akademik guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Trilogi, bagi mahasiswa:

Nama : **Denny Wahyu**  
NIM : **23170068**  
Program Studi : **Manajemen**

telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari:

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. Zed Abdullah, SE., M.Si.	- Ketua Sidang	
2. Dr. Rudi Bambang Trisilo, SE., MM.	- Dosen Pembimbing	



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa tugas akhir yang saya serahkan untuk maju ujian sidang adalah murni hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiarsime (penjiplakan).

Apabila pada saat ujian sidang, diketahui dan terbukti bahwa tugas akhir ini merupakan hasil plagiarisme (penjiplakan) baik sebagian atau seluruh isi tugas akhir saya, maka Universitas Trilogi mempunyai hak dan wewenang untuk membatalkan isi dari tugas akhir yang telah saya (sebagai peneliti) tulis dan saya bersedia menerima sanksi *Drop Out* atau tidak dapat melanjutkan studi dari Universitas Trilogi.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sehat dan sadar tanpa adanya campur tangan ataupun tekanan dari pihak manapun juga.

Jakarta, 17 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



(Denny Wahyu)

NIM : 23170068

UNIVERSITAS TRILOGI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Tranformasional Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Psychological Empowerment* Di PT Jalur Anugerah Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada 40 karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Adapun kesimpulan penelitian ini: Hasil analisis menunjukkan bahwa Transformasional Leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jalur Anugerah Indonesia. Sehingga jika transformasional leadership ditingkatkan, maka tidak akan merubah kondisi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kondisi operasional PT Jalur Anugerah Indonesia yang menuntut fokus dan kehati-hatian. Gaya kepemimpinan transformasional tidak cocok dilaksanakan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan. Terkhusus seperti yang terjadi di PT Jalur Anugerah Indonesia dimana memiliki aktifitas operasional di atas kapal. Sehingga sangat rentan kejenuhan pada karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Psychological Empowerment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. Hal ini disebabkan dengan adanya pembinaan psikologis, para pekerja akan memahami tugas dan fungsinya secara baik. Maka dengan pemahaman tersebut, secara tidak langsung akan memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Tranformasional Leadership yang dimediasi oleh *Psychological Empowerment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Walaupun sudah diberikan pembinaan psikologis kepada karyawan, namun disebabkan kondisi organisasi PT Jalur Anugerah Indonesia yang bersifat penuh ketelitian kerja menyebabkan gaya kepemimpinan tranformasional yang dimediasi pembinaan psikologis belum mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang dimediasi oleh *Psychological Empowerment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Anugerah Indonesia. dengan adanya pemberdayaan psikis akan memiliki peran yang efektif sebagai mediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja; Lingkungan Kerja; *Psychological Empowerment*; *Tranformasional Leadership*.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of transformational leadership and the work environment on employee performance through psychological empowerment at PT Jalur Anugerah Indonesia. This quantitative research employed path analysis with mediating variables. A questionnaire was distributed to 40 employees at PT Jalur Anugerah Indonesia. The study concluded that transformational leadership does not significantly influence employee performance at PT Jalur Anugerah Indonesia. Therefore, increasing transformational leadership will not significantly impact employee performance. This is due to the operational conditions of PT Jalur Anugerah Indonesia, which require focus and carefulness. A transformational leadership style is not suitable for PT Jalur Anugerah Indonesia. The results indicate that the work environment has a positive and significant impact on employee performance at PT Jalur Anugerah Indonesia. A positive work environment will support employee performance, particularly at PT Jalur Anugerah Indonesia, which operates on ships, making employees highly susceptible to burnout. The study found that psychological empowerment had a positive and significant impact on employee performance at PT Jalur Anugerah Indonesia. This is because psychological coaching helps employees better understand their duties and functions. This understanding indirectly improves employee performance. The study also found that transformational leadership mediated by psychological empowerment did not significantly impact employee performance. Although psychological coaching was provided to employees, the meticulous nature of PT Jalur Anugerah Indonesia's organization meant that the transformational leadership style mediated by psychological coaching was unable to improve performance. The study also found that the work environment mediated by psychological empowerment had a positive and significant impact on employee performance at PT Jalur Anugerah Indonesia. Psychological empowerment plays an effective role as a mediator between the physical work environment and employee performance.*

**Keywords:** *Performance; Psychological Empowerment; Transformational Leadership; Work Environment.*

## KATA PENGANTAR

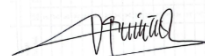
Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat, rahmat serta karunia-Nya sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Manajemen (S1) Universitas Trilogi Jakarta.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Pramono Hari Adi, M.S. selaku Rektor Universitas Trilogi Jakarta.
2. Bapak Dr. Rudi Bambang Trisilo, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukannya dalam membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Zed Abdullah, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, saran motivasi serta nilai yang terbaik selama proses sidang proposal skripsi maupun sidang akhir skripsi.
4. Bapak/Ibu Dosen/Karyawan Universitas Trilogi Jakarta atas ilmu yang diberikan selama perkuliahan serta pelayanan yang baik, dan atas segala bantuannya dalam proses perkuliahan dan administrasi perkuliahan di kampus.
5. Kepada Istriku Oka Yana Afrizki, S.Si., M.Si yang telah memberikan doa serta dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada orang tua, mertua dan adik yang telah memberikan doa serta dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Ibu Aprilia Putri Rahayu, S.M., M.M. yang support dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan perlu pengembangan lebih lanjut agar dapat bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini lebih sempurna sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Jakarta, 17 Agustus 2025



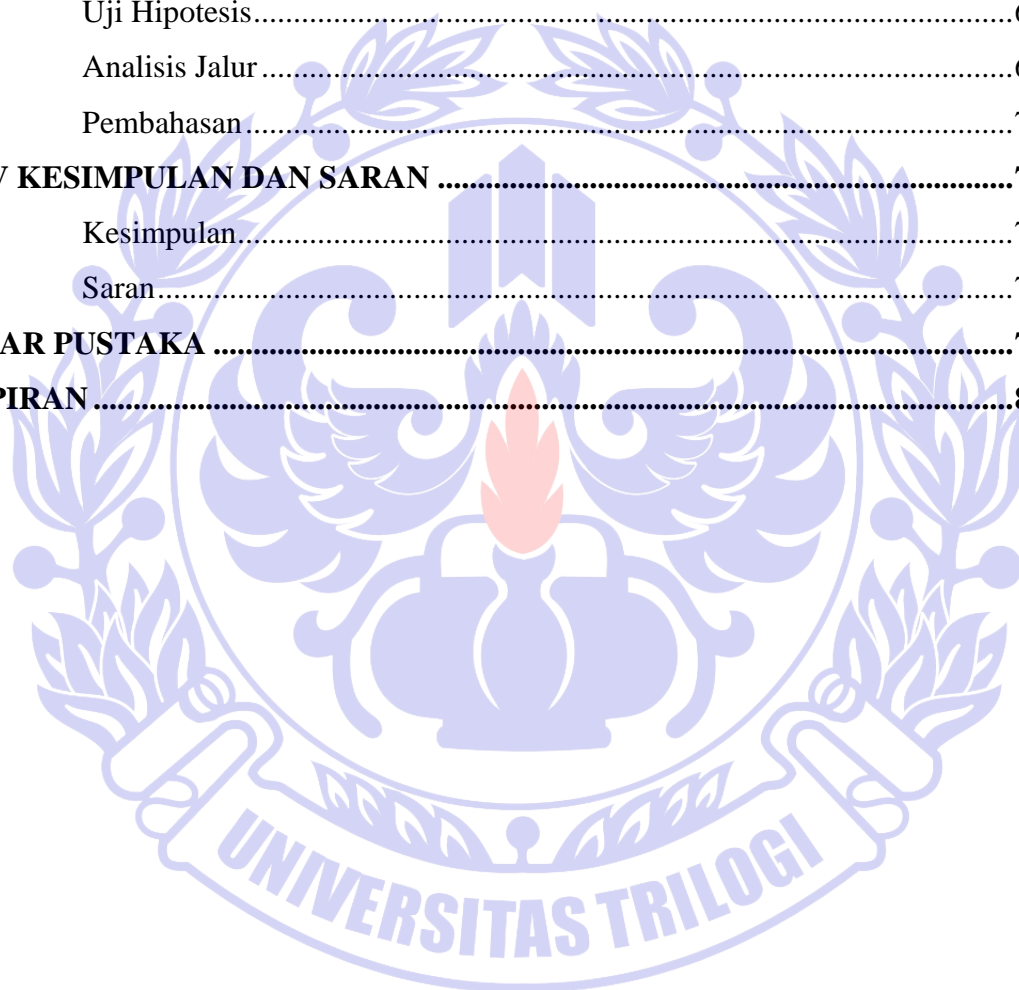
Denny Wahyu

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SIDANG TUGAS AKHIR</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN UJIAN SIDANG TUGAS AKHIR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. <i>Transformasional Leadership</i> .....	9
2.2.1. Pengertian <i>Transformasional Leadership</i> .....	9
2.2.2. Faktor <i>Transformasional Leadership</i> .....	11
2.2.3. Indikator <i>Transformasional Leadership</i> .....	12
2.3. Lingkungan Kerja.....	13
2.3.1. Pengertian Lingkungan kerja .....	13
2.3.2. Faktor Lingkungan kerja .....	14
2.3.3. Jenis Lingkungan kerja.....	15
2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	15
2.4. Kinerja Karyawan .....	16
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17

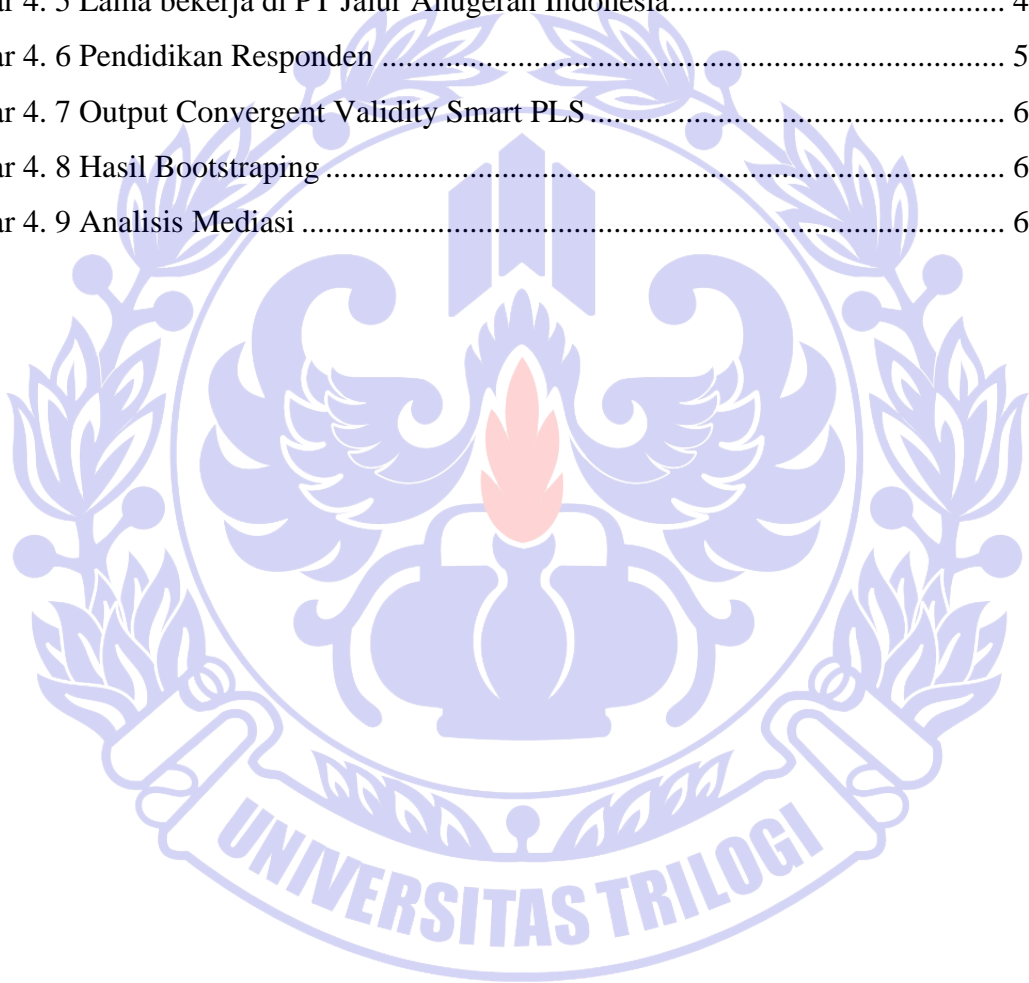
2.4.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.5.	<i>Psychological empowerment</i> .....	20
2.5.1.	Pengertian <i>Psychological empowerment</i> .....	20
2.5.2.	Faktor <i>Psychological empowerment</i> .....	21
2.5.3.	Indikator <i>Psychological empowerment</i> .....	22
2.6.	Penelitian terdahulu.....	22
2.7.	Kerangka Penelitian .....	29
2.8.	Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	33
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.	Jenis Dan Sumber Data .....	33
1.	Data Primer .....	34
2.	Data Sekunder .....	34
3.4.	Defenisi Operasional variabel.....	34
3.5.	Populasi dan Sampel .....	36
3.6.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.7.	Metode Analisis Data .....	37
3.7.1.	Uji Validitas dan Realibilitas .....	38
3.7.2.	Uji Model Struktural <i>Path Analysis</i> .....	39
3.7.3.	Koefisien Determinasi.....	40
3.7.4.	Uji Hipotesis.....	40
3.7.5.	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur) .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
4.1.	Gambaran Lokasi Penelitian .....	42
4.1.1.	Sejarah.....	42
4.2.	Hasil Penelitian .....	46
4.2.1.	Karakteristik Responden .....	46
4.2.2.	Analisis Deskriptif.....	50
4.2.2.1	<i>Transformasional Leadership</i> .....	51
4.2.2.2	Lingkungan Kerja .....	53
4.2.2.3	<i>Psychological empowerment</i> .....	55

4.2.2.4	Kinerja Karyawan .....	58
4.2.3.	Uji Validitas dan Realibilitas .....	59
4.2.3.1	<i>Convergent validity</i> .....	60
4.2.3.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	62
4.2.3.3	Composite Reliability .....	63
4.2.4.	Uji Model Struktural (Inner Model) .....	64
4.2.4.1	Koefisien Determinasi .....	65
4.3.	Uji Hipotesis .....	65
4.4.	Analisis Jalur .....	68
4.5.	Pembahasan .....	70
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1.	Kesimpulan .....	76
5.2.	Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>81</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan.....	44
Gambar 4. 2 Logo PT Jalur Anugrah Indonesia.....	45
Gambar 4. 3 Jenis Kelamin Responden.....	47
Gambar 4. 4 Usia Responden .....	48
Gambar 4. 5 Lama bekerja di PT Jalur Anugrah Indonesia.....	49
Gambar 4. 6 Pendidikan Responden .....	50
Gambar 4. 7 Output Convergent Validity Smart PLS .....	60
Gambar 4. 8 Hasil Bootstrapping .....	66
Gambar 4. 9 Analisis Mediasi .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT Jalur Anugerah Indonesia 2022 - 2024.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu .....	22
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4. 1 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden .....	51
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Transformasional Leadership (X1) .....	51
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	53
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Psychological Empowerment (Z).....	56
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Loading Faktor .....	61
Tabel 4. 7 Hasil Discriminant Validity.....	63
Tabel 4. 8 Hasil Composite Relability .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4. 10 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Dirrect Effects).....	67
Tabel 4. 11 Uji Hipotesis Hubungan Mediasi (Indirect Effects).....	68
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur.....	70