



**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP
*BUSINESS SUSTAINABILITY DENGAN EMPLOYEE
PERFORMANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Nama : Mardiyah Noviana

Nim : 55124110093

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2026**



**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP
*BUSINESS SUSTAINABILITY DENGAN EMPLOYEE
PERFORMANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**



TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Nama : Mardiyah Noviana

Nim : 55124110093

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2026**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa pernyataan dalam tesis ini :

Judul : **Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Budaya Organisasi, Terhadap *Business Sustainability* Dengan *Employee Performance* Sebagai Variabel Mediasi Di Universitas Mercu Buana**

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Mardiyah Noviana

NIM : 55124110093

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 18 Juni 2026

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kerjasama pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, serta hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan data dapat diperiksa kebenarannya.

MERCU BUANA

Jakarta, 18 Juni 2026



Mardiyah Noviana

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : MARDIYAH NOVIANA
NIM : 55124110093
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP BUSINESS SUSTAINABILITY DENGAN EMPLOYEE PERFORMANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UNIVERSITAS MERCU BUANA
Hasil Pengecekan Turnitin : 26%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **26%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 July 2026

Kepala Biro Perpustakaan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/Juli/16/0000001120/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap *Business Sustainability* dengan *Employee Performance* sebagai variabel mediasi di Universitas Mercu Buana.

Bentuk Tesis : Penelitian

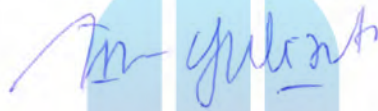
Nama : Mardiyah Noviana

NIM : 55124110093

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 18 Juni 2026

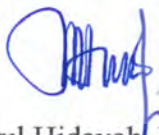
Mengesahkan Pembimbing,



Dr. Tine Yuliantini, S.Par., MM
NIDN: 03228076901

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak
NIDN: 0307036901



Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM
NIDN: 0319127202

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Budaya Organisasi terhadap *Business Sustainability* dengan *Employee Performance* sebagai Variabel Mediasi di Universitas Mercu Buana”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana..

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Tine Yuliantini, S.Par., MM selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya tesis ini. Penyusunan tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh tendik dan dosen Universitas Mercu Buana yang membantu dalam pengisian kuesioner penelitian saya dan Staf MM yang sudah banyak membantu.
5. Rekan-rekan seperjuangan Magister Manajemen angkatan 45.
6. Seluruh keluarga adik, kaka dan abang, terkhusus kedua orang tua, almarhum H. Sholik dan Almarhuman Hj. Etjil yang menjadi inspirasi saya. ”Baba, Emak neng kuliah sampai magister, keinginanmu tercapai. Menjadi orang pintar biar tidak mudah dibodohin orang”.
7. Suami tercinta, Wimpie Wijaya, SE. yang sudah mendukung saya selama ini dan Anak-anak tersayang Rayhan Ravanza Wijaya, SE., Fildza Dyahvinzi Wijaya, Muhamad Dzakwan Faezal Wijaya, terima kasih atas pengertian kalian love sayang.
8. Pimpinan dan rekan-rekan kerja saya di FEB, FT dan LSP, yang telah mendukung dan memberikan keringanan waktu bagi saya selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB**

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

Nama : Mardiyah Noviana
NIM : 55124110093
Fakultas/Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan
Transaksional, dan Budaya Organisasi terhadap *Business
Sustainability* dengan *Employee Performance* sebagai
Variabel Mediasi di Universitas Mercu Buana

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Juni 2026

Yang Menyatakan,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Mardiyah Noviana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *employee performance* dalam memediasi pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi terhadap *business sustainability*. *Business sustainability* menjadi aspek penting bagi organisasi karena mencerminkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan operasional, meningkatkan daya saing, serta menciptakan nilai jangka panjang melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan berkelanjutan. Populasi penelitian adalah karyawan dan dosen di Universitas Mercu Buana, dengan jumlah sampel 218 karyawan. Model *Equation Structural* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) digunakan untuk melakukan analisis data. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. *Employee performance* berpengaruh signifikan terhadap *business sustainability* serta memediasi hubungan antara variabel independen dan kelangsungan hidup bisnis. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi, kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi dalam mendukung keberlanjutan institusi.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, *Employee Performance*, *Business Sustainability*.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This study aims to examine the mediating role of employee performance in the relationship between competence, transactional leadership style, and organizational culture on business sustainability. Business sustainability is an essential aspect for organizations as it reflects their ability to maintain long-term operational continuity, enhance competitiveness, and create sustainable value through effective and responsible resource management. The research population consists of employees and lecturers at Universitas Mercu Buana, with a total sample of 218 employee . Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicated that competence, transactional leadership style, and organizational culture significantly and positively influence employee performance.. Employee performance significantly influences business sustainability and mediates the relationship between the independent variables and business sustainability. The findings highlight the importance of strengthening competence, effective leadership, and organizational culture to support institutional sustainability.

Keywords: Competence, Transactional Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Business Sustainability.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
<i>SIMILARITY CHECK</i>	iv
HALAMAN PENGESAHAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Rumusan Masalah	16
1.4 Tujuan Penelitian	17
1.5 Kontribusi Penelitian	18
1.5.1 Kontribusi Praktis	18
1.5.2 Kontribusi Teoritis	19
BAB II	20
KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	20
2.1 Kajian Teori	20
2.1.2 Grand Teori	20
2.1.3 <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i>	23
2.1.2 <i>Business Sustainability</i>	26
2.1.2.1 <i>Pengertian Business Sustainability</i>	26
2.1.2.2 <i>Teori Human Capital</i>	27
2.1.2.3 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Business Sustainability</i>	28
2.1.2.2 <i>Dimensi dan Indikator Business Sustainability</i>	30

2.1.3	Kompetensi	32
2.1.3.1	Pengertian Kompetensi	32
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	34
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kompetensi	35
2.1.4	Gaya Kepemimpinan Transaksional	36
2.1.4.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional	36
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional	37
2.1.4.4	Dimensi dan indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional	38
2.1.5	Budaya Organisasi	39
2.1.5.1	Pengertian Budaya Organisasi	39
2.1.5.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	44
2.1.5.3	Dimensi Budaya Organisasi	44
2.1.6	<i>Employee Performance</i>	45
2.1.6.1	Pengertian <i>Employee Performance</i>	45
2.1.6.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	47
2.1.6.3	Dimensi dan Indikator <i>Employee Performance</i>	48
2.2	Penelitian terdahulu	48
2.2.1	Pengembangan Hipotesis	59
2.2.2	Pengaruh Kompetensi terhadap <i>Business Sustainability</i>	60
2.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap <i>Business Sustainability</i>	61
2.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Business Sustainability</i>	61
2.2.5	Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Employee Performance</i>	63
2.2.6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap <i>Employee Performance</i>	64
2.2.7	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Employee Performance</i>	65
2.2.8	Peran Mediasi <i>Employee Performance</i>	66
2.2	Kerangka Pemikiran	68
BAB III		69
METODE PENELITIAN		69

3.1	Desain Penelitian	69
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	71
3.2.3	Skala pengukuran	76
3.3	Populasi dan Sampel	77
3.3.1	Populasi Penelitian	77
3.3.2	Sampel Penelitian	78
3.4	Metode Pengumpulan Data	79
3.5	Uji Instrumen	80
3.5.1.	Uji Validitas	81
3.5.2.	Uji Reliabilitas	82
3.6.	Teknik Analisis Data	83
3.6.1	Analisis Deskriptif	83
3.6.2	Metode Analisis Data	84
3.6.3	Analisis SEM-PLS akan dilakukan melalui dua tahap utama:	84
3.6.3.1	Evaluasi model pengukuran (<i>Outer model</i>)	84
1.	Uji <i>Validitas Konvergen</i>	85
2.	Uji <i>Reliabilitas</i>	85
3.	Uji Validitas Diskriminan	86
4.	Evaluasi <i>Indikator Reflektif</i>	87
5.	Ringkasan Tahapan Evaluasi Model	87
6.	Contoh Penerapan dalam Penelitian	88
3.6.3.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner model</i>)	88
BAB IV		92
HASIL DAN PEMBAHASAN		92
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	92
4.1.1	Sejarah singkat Unirvesitas Mercubuana	92
4.1.2.	Struktur dan Bidang Usaha	94
4.1.3	Sumber Daya	96
4.1.4	Tantangan Bisnis	97
4.2	Hasil Penelitian	99
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	99

4.2.2	Hasil Analisa Data SEM-PLS (<i>Partial Least Square</i>)	102
4.2.3	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	103
1.	Uji Validitas	103
4.4.2.	Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	115
4.4.	Pembahasan	125
4.4.1	Pengaruh kompetensi terhadap <i>Business Sustainability</i>	125
4.4.2	Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap <i>Business Sustainability</i> .	128
4.4.3	Pengaruh budaya organisasi terhadap <i>Business Sustainability</i> .	130
4.4.4.	Pengaruh <i>Employee Performance</i> terhadap <i>Business Sustainability</i> .	132
4.4.5.	Pengaruh kompetensi terhadap <i>Employee Performance</i> .	134
4.4.6.	Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap <i>Employee Performance</i> .	136
4.4.7.	Pengaruh budaya organisasi terhadap <i>Employee Performance</i> .	138
4.4.8.	Peran <i>Employee Performance</i> dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap <i>Business Sustainability</i> .	140
4.4.9.	Peran <i>Employee Performance</i> dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap <i>Business Sustainability</i> .	142
BAB V		
KESIMPULAN DAN SARAN		123
5.1	Kesimpulan	123
5.2	Saran	152
DAFTAR PUSTAKA		157
LAMPIRAN		164
Lampiran 1 : Kuesioner		164
Hasil Outer Model (PLS Algorithm)		174
<i>Outer loadings Matrix</i>		174

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Penerimaan Mahasiswa Baru S1	13
Tabel 1.2.	Pra Survei <i>Business Sustainability</i>	14
Tabel 1.3.	Hasil Pra Survei	17
Tabel 2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel <i>Business Sustainability</i> (Y)	80
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Kompetensi (X1)	81
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)	82
Tabel 3.4.	Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X3)	82
Tabel 3.5.	Operasionalisasi Variabel <i>Employee Performance</i>	83
Tabel 3.6.	Skala Likert	84
Tabel 3.7.	Kriteria Validitas Konvergen	92
Tabel 3.8.	Kriteria Reliabilitas	93
Tabel 3.9.	Kriteria Validitas Diskriminan	94
Tabel 3.10.	Kriteria Evaluasi Indikator	94
Tabel 3.11.	Tahapan Evaluasi <i>Outer Model</i>	95
Tabel 4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	107
Tabel 4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	108
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	108
Tabel 4.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja	109
Tabel 4.5.	Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	112
Tabel 4.6.	Hasil Uji <i>Outer Loading</i> setelah di Drop	114
Tabel 4.7.	Nilai <i>Cross Loading</i> Seluruh Variabel dan Konstruk Model Penelitian.....	117
Tabel 4.8.	Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> dari Seluruh Variabel Penelitian	119
Tabel 4.9.	Nilai Herterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dari Seluruh Variabel Penelitian	120
Tabel 4.10.	Nilai AVE (Average Variance Extraction) Model Penelitian	121
Tabel 4.11.	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dari Model Penelitian	122
Tabel 4.12.	Nilai <i>Composite Reliability</i> dari Model Penelitian	122

Tabel 4.13.	Hasil Uji Multikolinearitas	124
Tabel 4.14.	Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	125
Tabel 4.15.	Nilai R-Square (R^2) dari Model Penelitian	126
Tabel 4.16.	Nilai Q^2 <i>Predictive Relevance</i>	127
Tabel 4.17.	Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Langsung	130
Tabel 4.18.	Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Tidak Langsung	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	<i>Sustainable Development Goals</i>	11
Gambar 1.2	Data Mahasiswa Baru S1, S2 & S3 periode 2018-2025	14
Gambar 2.1	<i>A Triple Bottom Line</i>	39
Gambar 2.2	<i>Organization Culture Model</i>	50
Gambar 2.3	Kerangka Penelitian	75
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Universitas Mercu Buana	103
Gambar 4.2	Spesifikasi Model SEM PLS	110
Gambar 4.3	Hasil <i>Outer Loading</i>	112
Gambar 4.4	Hasil <i>Outer Loading</i> (Modifikasi)	116
Gambar 4.5	Hasil Koefisien Jalur (<i>Bootstrapping</i>)	129

