PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PT ISS INDONESIA)

TESIS

SUTRIYAH
55123120049

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

lib.mercubuana.ac.id

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PT ISS INDONESIA)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

SUTRIYAH
55123120049

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

lib.mercubuana.ac.id

HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sutriyah
NIM	:	55123120049
Fakultas/Program Studi	:	Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis berjudul: "Penganuh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus PT ISS Indonesia)" adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme, pelanggaran hak cipta, atau konten ilegal dalam bentuk apapun dan tidak melanggar hukum atau hak pihak manapun.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap pernyataan ini, saya bersedia menanggung seluruh konsekuensi hukum dan membebaskan Universitas Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hukum dan saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 8 September 2026



Sutriyah

lib.mercubuana.ac.id

MERCU BUANA	**BIRO PERPUSTAKAAN** **UNIVERSITAS MERCU BUANA**	Q

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

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama	: SUTRIYAH
NIM	: 55123120049
Fakultas / Program Studi	: PASCA / Magister Manajemen
Jenis	: Tesis
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PT ISS INDONESIA)
Hasil Pengecekan Turnitin	: 21%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **21%** 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, 08 September 2026

Kepala Biro Perpustakaan

Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

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

2026/September/08/0000001318/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama	Sutriyah
NIM	55123120049
Fakultas/Program Studi	Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen
Judul Tesis	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus PT ISS Indonesia)

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 1 September 2026 di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing

(Dr. Anik Herminingsih, M.Si)
NIDN/ NUPTK: 0303046302

Jakarta 8 September 2026
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Ketua Program Studi Magister Manajemen
(Dr. Nurul Hidayah, M.Si. Ak)	(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)
NIDN/NIKUMB: 0307036901/195690168	NIDN/NUPTK: 0319127202

lib.mercubuana.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Ardiansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana yang telah memberikan motivasi dan dukungan penuh dalam menciptakan lingkungan akademik yang unggul bagi seluruh mahasiswa.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si. Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang senantiasa memberikan inspirasi dalam pengembangan kualitas akademik dan peningkatan kompetensi mahasiswa.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang senantiasa memberikan dukungan dan fasilitas terbaik kepada para mahasiswa agar dapat menempuh studi dengan baik.
4. Dr. Anik Herminingsih, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar, teliti dan penuh keteguhan hati membimbing penulis dalam setiap tahap penyusunan tesis ini, mulai dari awal hingga tuntas.
5. Dr. Agus Arijanto, MM, selaku penguji sempro dan ketua penguji sidang akhir.
6. Dr. Ir. Aslam Mei Nur Widigdo, M.M., ASCP, selaku penguji sidang akhir.
7. Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M., CERA., CIBA, selaku penguji seminar hasil.
8. Supervisor Segment Healthcare PT ISS Indonesia, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Suamiku tercinta dan tersayang Admanto terima kasih atas cinta, doa, kesabaran, dan dukungan yang selalu diberikan selama proses menyelesaikan pendidikan ini.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

10. Kedua anakku tersayang Kenzie Javas Damarageng dan Bagas Naufal Satriaji terima kasih telah menjadi sumber semangat, kebahagiaan, dan motivasi bagi Mama untuk terus berjuang hingga sampai pada tahap ini.
11. Ibu mertua terkasih Marinah terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya selama menjalani proses pendidikan ini.
12. Teristimewa keluarga tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Akhir kata, penulis memohon semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan keberkahan dan meridhoi segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 8 September 2026

Sutriyah

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

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

Nama	Sutriyah
NIM	55123120049
Fakultas/Program Studi	Ekonomi dan Bisnis/Magister Manajemen
Judul Tesis	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus PT ISS Indonesia)

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.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 8 September 2026

Yang menyatakan,



(Sutriyah)

lib.mercubuana.ac.id

ABSTRACT

This study examines the influence of transformational leadership, compensation, and organizational Justice on Sustainable Employee Performance, with work motivation a as a mediating factor at PT ISS Indonesia. This study is based on Social Exchange Theory (SET), which explains that positive support and treatment from an organization will be reciprocated with extra-role behavior. Sustainable Employee Performance is crucial for long-term organizational success, particularly in the facility management services sector, where human resources are a key asset. effective transformational leadership provides strategic direction, competitive compensation aligns employee interests with organizational goals, and job fairness ensures a sense of fairness and trust, all of which are crucial for fostering work motivation. The research method used was a quantitative explanatory approach with a cross-sectional design. Data were collected through questionnaires from 140 supervisor segment healthcare at PT ISS Indonesia. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS) using Smart-PLS software. The findings demonstrate that transformational leadership, compensation, and organizational Justice have positive and significant effects on sustainable employee performance with work motivation as a mediating variable. Furthermore, work motivation is confirmed to serve as a partial mediating variable, strengthening the influence of transformational leadership, compensation, and organizational justice on sustainable employee performance. These findings contribute theoretically by extending the application of Social Exchange Theory (SET) in explaining the relationships among transformational leadership, compensation, organizational justice, work motivation, and sustainable employee performance within the facility management services industry.

Keywords: *Transformational Leadership*, *Compensation*, *Organizational Justice*, *Work Motivation*, *Sustainable Employee Performance*.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus PT ISS Indonesia). Studi ini di dasarkan pada *Social Exchange Theory* (SET) yang menjelaskan bahwa dukungan dan perlakuan positif dari organisasi akan di balas dengan prilaku exstra peran, Kinerja karyawan yang berkelanjutan sangat penting bagi kesuksesan organisasi jangka panjang, terutama di sektor jasa management fasilitas, dimana sumber daya manusia merupakan aset utama. Kepemimpinan Transformasional yang efektif memberikan arah yang strategis, kompensasi yang kompetitif menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi, dan keadilan organisasi memastikan adanya rasa adil dan kepercayaan, yang semuanya sangat penting dalam menumbuhkan motivasi kerja. Metode penelitian yang di gunakan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional. Data yang di kumpulkan melalui kuisioner dari Supervisor *Segment Healthcare* PT ISS Indonesia yang berjumlah 140 karyawan. Analisa data di lakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *sustainable employee performance* melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial, yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan keadilan organisasi terhadap *sustainable employee performance*. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas penerapan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*/SET) dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi, keadilan organisasi, motivasi kerja, dan *sustainable employee performance* dalam industri jasa manajemen fasilitas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja, *Sustainable Employee Performance*.

lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL 0
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI ii
HALAMAN *SIMILARITY CHECK* iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
KATA PERNGANTAR v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vii
ABSTRACT viii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I. PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah 25
1.3. Rumusan Masalah Penelitian 26
1.4. Tujuan Penelitian 27
1.5. Kontribusi Penelitian 28

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS
2.1. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 30
2.1.1. Pengertian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 30
2.1.2. Tujuan Utama Pembangunan Berkelanjutan 32
2.1.3. Relevansi dengan Topik Keberlanjutan 33
2.2. Grand Theory 35
2.2.1. Teori Dasar 35
2.2.2. Grand Theory dalam Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Keadilan Organisasi Motivasi Kerja dan *Sustainable Employee Performance* 37
2.3. *Sustainable Employee Performance* 40
2.3.1. Pengertian *Sustainable Employee Performance* 40
2.3.2. Indikator *Sustainable Employee Performance* 42
2.4. Motivasi Kerja 42
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja 42
2.4.2. Indikator Motivasi Kerja 44
2.5. Kepemimpinan Transformasional 44
2.5.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional 44
2.5.2. Indikator Kepemimpinan Transformasional 45
2.6. Kompensasi 45
2.6.1. Pengertian Kompensasi 45
2.6.2. Indikator Kompensasi 46

lib.mercubuana.ac.id

2.7. Keadilan Organisasi 47
2.7.1. Pengertian Keadilan Organisasi 47
2.7.2. Indikator Keadilan Organisasi 48
2.8. Penelitian Terdahulu 49
2.9. Pengembangan Hipotesis 56
2.9.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Sustainable Employee Performance* 56
2.9.2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Sustainable Employee Performance* 58
2.9.3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* 61
2.9.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Sustainable Employee Performance* 63
2.9.5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja 65
2.9.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja 68
2.9.7. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Kerja 69
2.9.8. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja 71
2.9.9. Pengaruh Kompensasi terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja 72
2.9.10. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja 73
2.10. Hipotesis Penelitian 75
2.11. Kerangka Pemikiran 77

BAB III. METODE PENELITIAN
3.1. Desain Penelitian 78
3.2. Definisi dan Operasional Variabel 78
3.2.1. Definisi Variabel 78
3.2.2. Operasionalisasi Variabel 79
3.3. Populasi dan Sampel 83
3.4. Metode Pengumpulan Data 83
3.5. Metode Analisis Data 87
3.5.1. Analisis Deskriptif 87
3.5.2. *Structural Equation Model* - PLS 88

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1. Deskripsi Objek Penelitian 98
4.1.1. Gambaran Umum PT ISS Indonesia 98
4.1.2. Lingkup Tugas dan Struktur Organisasi PT ISS Indonesia 103
4.1.3. Sumber Daya PT ISS Indonesia 105
4.1.4. Tantangan PT ISS Indonesia 106
4.1.5. Proses/Fungsi PT ISS Indonesia 108
4.2. Hasil Penelitian 111

lib.mercubuana.ac.id

4.2.1. Deskripsi Responden 111
4.2.2. Deskripsi Variabel 115
4.2.3. Hasil Analisis SEM-PLS 123
4.3. Pembahasan 145
4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Sustainable Employee Performance* 145
4.3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Sustainable Employee Performance* 148
4.3.3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* 152
4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Sustainable Employee Performance* 155
4.3.5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja 158
4.3.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja 162
4.3.7. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Kerja 165
4.3.8. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja 168
4.3.9. Pengaruh Kompensasi terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja 171
4.3.10. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Sustainable Employee Performance* dimediasi oleh Motivasi Kerja .. 175

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 179
5.2. Saran 183
5.2.1. Saran Bagi Organisasi 183
5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya 185

DAFTAR PUSTAKA 187

LAMPIRAN 197

UNIVERSITAS MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Tabel Data Keluhan Per Quartal..... 5
Tabel 1.2 Tabel Pra Survey *Sustainable Employee Performance* 6
Tabel 1.3 Tabel Pra Survey Kepemimpinan Transformasional..... 6
Tabel 1.4 Tabel Pra Survey Kompensasi..... 7
Tabel 1.5 Tabel Pra Survey Keadilan Organisasi 7
Tabel 1.6 Tabel Pra Survey Motivasi Kerja 8
Tabel 1.7 Tabel Relevansi dan Research Gap 12
Tabel 2.1 Tabel Relevansi Topik Keberlanjutan 34
Tabel 2.2 Tabel Matriks Penelitian Terdahulu 49
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel..... 80
Tabel 3.2 Tabel Alternatif Jawaban dengan Skala Likert..... 86
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 112
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 113
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 113
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 114
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional..... 116
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi 117
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi..... 119
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja 120
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel *Sustainable Employee Performance* 122
Tabel 4.10 Nilai *loading factor* 124
Tabel 4.11 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) 126
Tabel 4.12 Hasil Cross Loading Uji *Discriminant Validity*..... 127
Tabel 4.13 Kriteria *Fornell-Larcker*..... 128
Tabel 4.14 Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)..... 130
Tabel 4.15 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*..... 131
Tabel 4.16 Nilai Multikolinearitas 132
Tabel 4.17 Nilai Model Fit (SRMR) 132
Tabel 4.18 Nilai *R-Square* (R^2) dan *R-Square Adjusted*..... 133
Tabel 4.19 Nilai *Q-Square* (Q^2)..... 135
Tabel 4.20 Hasil Pengujian effect size F2..... 135
Tabel 4.21 Nilai *Path Coeffisients*, *T-Statistics*, dan *P-Value* 137

lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	32
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	77
Gambar 3.1	*Structural Equation Model*	89
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT ISS Indonesia	105
Gambar 4.2	Nilai *Loading Factor* Model Penelitian dalam SEM-PLS	124
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Hipotesis *Bootstrap* Inner Model	137

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Surat Permohonan Penelitian	191
Lampiran 2	Surat Balasan Permohonan Penelitian	192
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian	193
Lampiran 4	Rekap Hasil Kuesioner	199
Lampiran 5	Hasil Olah Data Penelitian	205

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

lib.mercubuana.ac.id