



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BERKELANJUTAN YANG DI MEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA JAKARTA SELATAN**



CHANTICKA INTAN PURNAMA
55123110004

MERCU BUANA

**PROGRAM MAGISTER MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BERKELANJUTAN YANG DI MEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA JAKARTA SELATAN**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
CHANTICKA INTAN PURNAMA
55123110004

**PROGRAM MAGISTER MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan

Nama : Chanticka Intan Purnama

NIM : 55123110004

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 12 Agustus 2025

Mengesahkan,
Dosen Pembimbing,



UNIVERSITAS

Dr. Kasnur, SE, MM

MERCU BUANA

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Magister Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak



Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Chanticka Intan Purnama

NIM : 55123110004

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 12 Agustus 2025

Merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumber dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 12 Agustus 2025
Yang memberi pernyataan,



Chanticka Intan Purnama

NIM: 551234110004

**PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (*SIMILARITY*)
KARYA ILMIAH**

/SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : CHANTICKA INTAN PURNAMA

NIM */Student id Number* : 55123110004

Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:

/The title:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem **Turnitin** pada tanggal:

/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

11 September 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:

and the similarity percentage obtained was:

18 %

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 11 September 2025

Kepala Administrasi/ Tata Usaha

FEB Universitas Mercu Buana

/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berkelanjutan, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan dalam organisasi pemerintahan, khususnya dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah 130 karyawan tetap yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis data melalui SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berkelanjutan, sedangkan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berkelanjutan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berkelanjutan, namun berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi terbaru terhadap kinerja karyawan berkelanjutan dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of work motivation, work environment, and transformational leadership on sustainable employee performance, mediated by job satisfaction. This research is important to understand the factors that can enhance sustainable employee performance in government organizations, particularly in the context of the South Jakarta Civil Service Police Unit. The study's subjects are 130 permanent employees working at the South Jakarta Civil Service Police Unit. The study uses a quantitative descriptive method with data analysis through SEM-PLS. The results show that work motivation and work environment have a positive but insignificant effect on sustainable employee performance, while transformational leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on sustainable employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, while work environment has a negative but insignificant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Additionally, job satisfaction has a positive and significant mediating effect on the relationship between work motivation and transformational leadership towards sustainable employee performance, but has a negative and insignificant mediating effect on the relationship between work environment and sustainable employee performance. This study provides the latest contribution to sustainable employee performance in the context of local government organizations, specifically in the South Jakarta Civil Service Police Unit.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Transformational Leadership, Employee Performance, Job Satisfaction*

MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dan atas limpahan rahmat dan karunia, penulis berhasil menyelesaikan Tesis ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Berkelanjutan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Kasmir, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, dan pengetahuan yang sangat bermanfaat hingga terselesaikannya Tesis ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi 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, ST, MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen pengajar dan staf Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
5. Seluruh pimpinan dan karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian ini dan bersedia menjadi responden penelitian.
6. Khususnya kedua orang tua dan kakak saya yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moril dan materil yang tiada hentinya kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari ketidaksempurnaan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini.

Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 12 Agustus 2025



Chanticka Intan Purnama

NIM: 55123110004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PLAGIASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kontribusi Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	15
2.1 Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	15
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	16
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	19
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	20
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	23
2.2.3 Jenis Motivasi Kerja.....	24
2.2.4 Teori Motivasi Kerja.....	24
2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.3 Lingkungan Kerja.....	27
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	28
2.3.3 Jenis Lingkungan Kerja.....	29
2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
2.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.4 Kepemimpinan Transformasional.....	32
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	32
2.4.2 Faktor Kepemimpinan Transformasional.....	34
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	35
2.5 Kepuasan Kerja.....	36

2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
2.5.2	Teori Kepuasan Kerja.....	37
2.5.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	39
2.5.4	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	40
2.6	Sustainability Development Goals.....	41
2.6.1	Pengertian Sustainability Development Goals.....	41
2.6.2	Aspek Sustainability Development Goals.....	42
2.6.3	Implementasi Sustainability Development Goals.....	43
2.7	Penelitian Terdahulu.....	45
2.8	Pengembangan Hipotesis.....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		57
3.1	Desain Penelitian.....	57
3.1.1	Definisi dan Operasional Variabel.....	57
3.1.2	Skala Pengukuran.....	60
3.2	Populasi dan Sampel.....	61
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	61
3.4	Metode Analisis Data.....	62
3.4.1	Analisis Deskriptif.....	62
3.4.2	Statistik Inferensial.....	63
3.4.2.1	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	63
3.4.2.2	Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		68
4.1	Deskripsi Perusahaan.....	68
4.1.1	Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja.....	68
4.1.2	Lingkup Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.....	69
4.1.3	Sumber Daya Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.....	70
4.1.4	Proses Bisnis Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.....	70
4.1.5	Tantangan Bisnis Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.....	70
4.2	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	71
4.2.1	Deskriptif Responden.....	72
4.2.1.1	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.2.1.2	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.2.1.3	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
4.2.1.4	Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
4.3	Hasil Analisis Data SEM-PLS (<i>Partial Least Square</i>).....	74
4.3.1	Hasil Uji Measurement (<i>Outer Model</i>).....	77
4.3.1.1	Uji Validitas Konvergen (<i>Convergen Validity</i>).....	78
4.3.1.1.1	Uji <i>Convergen Validity</i> dengan <i>Outer Loading</i>	78
4.3.1.1.2	Uji <i>Convergen Validity</i> dengan <i>Average Varian Extracted</i>	84
4.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	85
4.3.1.2.1	Uji <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Cross Loading</i>	86
4.3.1.2.2	Uji <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Fornell-Larcker</i>	88

4.3.1.2.3	Uji <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	90
4.3.1.3	Uji Reliabilitas.....	90
4.3.2	Hasil Uji Struktural (<i>Inner Model</i>).....	92
4.3.2.1	Evaluasi Koefisien Determinasi.....	94
4.3.2.2	Uji <i>Predictive Relevant</i>	95
4.3.2.3	Uji <i>Goodness of Fit</i>	96
4.3.2.4	Uji <i>Effect Size</i>	97
4.4	Uji Hipotesis.....	97
4.5	Pembahasan.....	104
4.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	105
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	106
4.5.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	107
4.5.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	108
4.5.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	108
4.5.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	109
4.5.7	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kepuasan Kerja.....	110
4.5.8	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	111
4.5.9	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	112
4.5.10	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	113
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		114
5.1	Simpulan.....	114
5.2	Saran.....	117
5.2.1	Saran Bagi Manajerial.....	117
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	119
DAFTAR PUSTAKA		121
LAMPIRAN		125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2022.....	4
Tabel 1.2	Tabel Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	5
Tabel 1.3	Tabel Hasil Pra Survey yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 1.4	Tabel Research Gap.....	10
Tabel 2.1	Tabel Penelitian terdahulu.....	45
Tabel 3.1	Tabel Operasional Variabel.....	58
Tabel 3.2	Tabel Tingkatan Penilaian Skala Likert.....	61
Tabel 4.1	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.4	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 4.5	Tabel Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	80
Tabel 4.6	Tabel Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi).....	83
Tabel 4.7	Tabel Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	84
Tabel 4.8	Tabel Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	86
Tabel 4.9	Tabel Hasil Uji Pengujian Fornell Larcker.....	89
Tabel 4.10	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>Heterotrait Monotrait</i>	90
Tabel 4.11	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>Cronbach Alpha</i>	91
Tabel 4.12	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>Composite Reliability</i>	91
Tabel 4.13	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>R Square</i>	94
Tabel 4.14	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>Effect Size</i>	97
Tabel 4.15	Tabel Hasil Uji Pengujian <i>Bootstrapping</i>	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 4.1	Spesifikasi Model SEM-PLS.....	75
Gambar 4.2	<i>Loading Factor</i> Variabel Penelitian.....	77
Gambar 4.3	<i>Loading Factor</i> Variabel Penelitian (Modifikasi).....	80
Gambar 4.4	<i>Loading Factor</i> Variabel Penelitian.....	91
Gambar 4.5	Pengujian <i>Path Coefficient</i> Dan <i>P-Value</i>	97

