JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan
E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246
https://dinastirev.org/JIMT dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jimt.v8i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 12 Juli 2026 | **Revised:** 22 Oktober 2026 | **Accepted:** 2 November 2026

Kepemimpinan Berkelanjutan dan Kinerja Berkelanjutan: Peran Motivasi Pelayanan Publik dan *Linking Social Capital*

R Joko Sugiharjo[1], Rr Niken Purbasari[2], Paijan Paijan[3], Abdul Rahmat[4]
[1]Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, r.joko@mercubuana.ac.id
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jakarta, Indonesia, npurbasari@stietrisakti.ac.id
[3]Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, paijan@mercubuana.ac.id
[4]Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, abdul.rahmat@mercubuana.ac.id

Corresponding Author: r.joko@mercubuana.ac.id[1]

Abstract: *Strengthening sustainable leadership in local institutions is an important strategy in improving the effectiveness of governance and community welfare in a sustainable manner. This study analyzes the influence of sustainable leadership on sustainable performance at the Meruya Selatan Village by examining the mediating role of public service motivation and the moderating role of linking social capital. Quantitative research was conducted through a survey method with 130 respondents consisting of village officials, operational staff, and representatives of community organizations. Data were analyzed using variance-based PLS-SEM. The results showed that sustainable leadership positively influenced sustainable performance and public service motivation. Public service motivation was proven to mediate the relationship, while linking social capital strengthened the influence of sustainable leadership on sustainable performance. These findings emphasize the importance of integrating leadership, public service motivation, and vertical social capital in strengthening local governance.*

Keyword: *Linking Social Capital, Mediation-Moderation, Public Service Motivation, Sustainable Leadership, Sustainable Performance*

Abstrak: Penguatan kepemimpinan berkelanjutan pada lembaga lokal menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas tata kelola dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja berkelanjutan Kelurahan Meruya Selatan dengan menguji peran mediasi motivasi pelayanan publik dan moderasi *linking social capital.* Penelitian kuantitatif dipilih melalui metode survei terhadap 130 responden yang terdiri atas aparatur kelurahan, tenaga operasional, dan perwakilan organisasi masyarakat. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM berbasis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan dan motivasi pelayanan publik. Motivasi pelayanan publik terbukti memediasi hubungan tersebut, sementara *linking social capital* memperkuat pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja berkelanjutan. Temuan ini menegaskan

pentingnya integrasi kepemimpinan, motivasi pelayanan publik, dan modal sosial vertikal dalam memperkuat tata kelola pemerintahan lokal.

Kata kunci: Kepemimpinan Berkelanjutan, Kinerja Berkelanjutan, *Linking Social Capital,* Motivasi Pelayanan Publik, Mediasi-Moderasi

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, tata kelola pemerintahan lokal, khususnya Kelurahan Meruya Selatan, menghadapi tantangan kelembagaan akibat reformasi birokrasi, transformasi digital pelayanan publik, tuntutan transparansi, dan penguatan akuntabilitas fiskal. Sebagai institusi pelayanan publik yang berada dalam struktur administrasi hierarkis, kapasitas operasional kelurahan sangat dipengaruhi oleh regulasi vertikal dan kebijakan nasional (Kemendagri.com, 2026). Kondisi ini menuntut kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan melalui kapabilitas manajerial, inisiatif strategis, dan pengambilan keputusan bertanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi berkelanjutan serta menjaga keseimbangan antara tujuan sosial, ekonomi, dan kepentingan publik jangka panjang (Marlapa et al., 2024; Liaqat et al., 2024; Rehman et al., 2019).

Perubahan kelembagaan yang semakin dinamis menuntut organisasi sektor publik menerapkan kepemimpinan yang mampu mendorong motivasi intrinsik pegawai dan adaptasi organisasi (de Gennaro, 2018). Dalam konteks ini, motivasi pelayanan publik menjadi faktor penting yang mendorong komitmen individu dalam memberikan pelayanan berorientasi kepentingan masyarakat (Abd Razak et al., 2025). Namun, praktik kepemimpinan tidak selalu menghasilkan kinerja berkelanjutan karena efektivitasnya dipengaruhi oleh konteks organisasi dan hubungan sosial yang berkembang. Beberapa studi menunjukkan bahwa pengendalian manajerial dan dinamika modal sosial dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan, inovasi, dan kinerja organisasi (Iqbal & Piwowar-Sulej, 2022; Zheng et al., 2017).

Modal sosial, khususnya *linking social capital*, berperan strategis dalam meningkatkan akses sumber daya, kepercayaan institusional, dan kapasitas organisasi (Tulika & Ram, 2025). Dalam struktur pemerintahan yang hierarkis, *linking social capital* memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja berkelanjutan dibandingkan dimensi modal sosial lainnya (Mgema et al., 2025). Dengan demikian, kinerja berkelanjutan Kelurahan Meruya Selatan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi pelayanan publik, tetapi juga oleh kualitas hubungan kelembagaan vertikal. Namun, kajian mengenai integrasi kepemimpinan berkelanjutan, *linking social capital*, dan kinerja berkelanjutan pada organisasi pemerintah lokal masih terbatas.

Meskipun motivasi pelayanan publik telah banyak dikaji sebagai mekanisme mediasi antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, penelitian terdahulu lebih berfokus pada kepemimpinan transformasional dibandingkan kepemimpinan berkelanjutan. Selain itu, kajian modal sosial dalam organisasi publik masih didominasi oleh *bonding social capital* dan *bridging social capital*, sementara peran *linking social capital* sebagai mekanisme moderasi dalam konteks pemerintahan lokal masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengembangkan model integratif yang menguji pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi pelayanan publik sebagai mediator dan *linking social capital* sebagai moderator. Penelitian ini memperluas literatur administrasi publik dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor kelembagaan dan perilaku yang mendukung penguatan tata kelola serta kinerja berkelanjutan pada pemerintahan lokal.

Kepemimpinan Berkelanjutan dan Kinerja Berkelanjutan

Penelitian yang berkembang menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan melalui penerapan tanggung jawab sosial, pengambilan keputusan yang etis, serta pengelolaan organisasi yang berorientasi pada pemangku kepentingan (Nazir et al., 2025; Sugiharjo et al., 2025; Huo et al., 2023). Pendekatan ini diyakini mampu memperkuat efektivitas organisasi dan keberlanjutan jangka panjang. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan temuan yang belum konsisten, seperti pengaruh kepemimpinan etis dan kepemimpinan kewirausahaan yang tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja berkelanjutan (Moran, 2023; Nor-Aishah et al., 2020). Namun, sebagian besar bukti empiris tetap menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan.

Kepemimpinan Berkelanjutan dan Motivasi Pelayanan Publik

Penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam mengenai hubungan kepemimpinan dan motivasi pelayanan publik. Beberapa studi menemukan bahwa kepemimpinan pelayan dan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik (Gnankob et al., 2022; Sugiharjo et al., 2023), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan terhadap motivasi pelayanan publik (Verka et al., 2025; Fareed & Su, 2021). Secara teoretis, pendekatan kepemimpinan berbasis nilai selaras dengan karakter organisasi sektor publik dalam membangun motivasi pelayanan. Namun, kajian mengenai peran kepemimpinan berkelanjutan sebagai prediktor motivasi pelayanan publik pada institusi pemerintah lokal masih terbatas. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.

Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja Berkelanjutan

Motivasi pelayanan publik merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja yang lebih baik (Phinaitrup, 2026; Miao et al., 2019). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa sebagian besar dimensi motivasi pelayanan publik berhubungan positif dengan kinerja individu (Palma et al., 2021). Namun, beberapa studi menemukan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja kerja (Sugiharjo et al., 2022; Verka et al., 2025; Abd Razak et al., 2025), sehingga hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja berkelanjutan masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada institusi pemerintah lokal. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan.

Peran Mediasi Motivasi Pelayanan Publik

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan kepemimpinan dan kinerja organisasi. Studi sebelumnya menemukan bahwa motivasi pelayanan publik memediasi hubungan antara kepemimpinan publik maupun kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai dan keberhasilan proyek publik (Verka et al., 2025; Fareed & Su, 2021). Selain itu, motivasi pelayanan publik juga berperan dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku pegawai melalui mekanisme psikologis dan struktural (Gnankob et al., 2022; Schwarz et al., 2020). Meskipun kajian mengenai motivasi pelayanan publik sebagai mediator terus berkembang, penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan berkelanjutan, motivasi

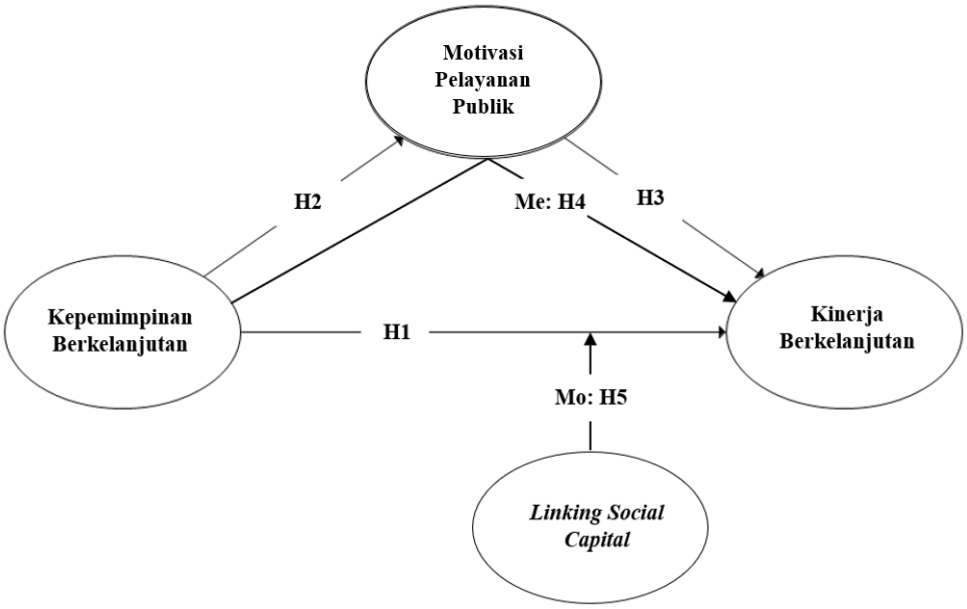
pelayanan publik, dan kinerja berkelanjutan dalam satu model masih terbatas. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:
H4: Motivasi pelayanan publik memediasi hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan.

Peran Moderasi *Linking Social Capital*

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *linking social capital* memiliki peran strategis dalam memperkuat akses sumber daya, kepercayaan institusional, dan kapasitas organisasi dibandingkan dimensi modal sosial lainnya (Mgema et al., 2025; Tulika & Ram, 2025). Namun, hubungan antara kepemimpinan dan modal sosial masih menunjukkan temuan yang beragam, sehingga peran kontinjensi modal sosial dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan belum sepenuhnya dipahami (Zheng et al., 2017; Iqbal & Piwowar-Sulej, 2022). Selain itu, kajian mengenai peran moderasi *linking social capital* dalam hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan pada organisasi pemerintah lokal masih terbatas. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:
H5: *Linking social capital* memoderasi hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan.

Model Penelitian

Penelitian ini mengembangkan model konseptual mengenai pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi pelayanan publik sebagai variabel mediasi dan *linking social capital* sebagai variabel moderasi.



Keterangan: Me (Mediator), Mo (Moderator)
Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal untuk menguji hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan (Sekaran & Bougie, 2017). Model penelitian menempatkan motivasi pelayanan publik sebagai mediator dan *linking social capital* sebagai moderator. Konstruk penelitian dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dengan fokus pada peran kepemimpinan berkelanjutan, motivasi pelayanan publik, *linking social capital,* dan kinerja berkelanjutan dalam konteks organisasi pemerintah lokal. Instrumen penelitian diadaptasi dari skala yang

telah tervalidasi dalam literatur sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks organisasi masyarakat di Kelurahan Meruya Selatan. Kepemimpinan berkelanjutan diukur melalui delapan indikator, motivasi pelayanan publik melalui enam indikator, *linking social capital* melalui empat indikator, dan kinerja berkelanjutan melalui tiga indikator. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden yang terdiri atas aparatur kelurahan, tenaga operasional, dan anggota organisasi masyarakat. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan PLS-SEM untuk menguji model pengukuran serta model struktural. PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks yang melibatkan pengaruh langsung, mediasi, dan moderasi secara simultan (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Setelah proses penyaringan data, sebanyak 130 respons valid digunakan dalam analisis. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 74 laki-laki (56,9%) dan 56 perempuan (43,1%). Dari sisi usia, mayoritas responden berusia 31–40 tahun (44,6%), diikuti oleh kelompok usia di atas 41 tahun (38,5%) dan 20–30 tahun (16,9%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA (55,4%), diikuti lulusan diploma (26,2%) dan sarjana (18,4%). Responden berasal dari berbagai organisasi pemerintahan lokal dan komunitas, meliputi pengelola RPTRA, aparatur kelurahan, petugas PPSU, anggota FKDM, tenaga PJLP, anggota PKK, serta perwakilan LMK. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden (60,8%) memiliki pengalaman kerja lebih dari tujuh tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman kelembagaan yang memadai untuk menilai kepemimpinan berkelanjutan, motivasi pelayanan publik, *linking social capital*, dan kinerja berkelanjutan.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas diuji melalui *outer loading* dengan nilai rekomendasi ≥0,708 (Hair et al., 2022), dan dievaluasi menggunakan nilai AVE >0,50, sedangkan reliabilitas diuji melalui Cronbach's Alpha (CA) dengan nilai >0,60 sebagai batas penerimaan (Sarstedt et al., 2021). Hasil pengujian ini memastikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang memadai sebelum dilakukan analisis struktural.

Tabel 1. Hasil Model Pengukuran

Konstruk	OL	OL1	OL2	AVE	CA	Keterangan
Kepemimpinan Berkelanjutan				0.661	0.925	Handal
SL1	0.708	0.710	0.716			Valid
SL2	0.869	0.867	0.861			Valid
SL3	0.809	0.811	0.817			Valid
SL4	0.877	0.875	0.868			Valid
SL5	0.754	0.756	0.765			Valid
SL6	0.890	0.890	0.891			Valid
SL7	0.860	0.860	0.858			Valid
SL8	0.716	0.714	0.703			Valid
Motivasi Pelayanan Publik				0.918	0.802	Handal
PSM1	0.735	0.698	-			Tidak valid
PSM2	0.382	-	-			Tidak valid
PSM3	0.862	0.879	0.905			Valid
PSM4	0.833	0.861	0.899			Valid
PSM5	0.893	0.896	0.874			Valid
PSM6	0.881	0.894	0.903			Valid

Linking Social Capital				0.940	0.847	Handal
LSC1	0.914	0.914	0.914			Valid
LSC2	0.934	0.934	0.934			Valid
LSC3	0.940	0.940	0.940			Valid
LSC4	0.893	0.893	0.893			Valid
Kinerja Berkelanjutan				0.766	0.678	Handal
SP1	0.873	0.878	0.877			Valid
SP2	0.859	0.859	0.856			Valid
SP3	0.732	0.726	0.730			Valid

Sumber: Hasil Data *SmartlPLS*

Setelah penilaian awal modifikasi model pengukuran dilakukan dua kali. Pertama validitas PSM1 tidak valid (>0,708), dan harus dikeluarkan dari model selama penyempurnaan model pertama (OL1). Kedua indikator PSM2 juga tidak valid (0,708), dan dihilangkan selama penyempurnaan kedua (OL2). Penghapusan indikator-indikator ini secara berurutan bertujuan meningkatkan kualitas keseluruhan model pengukuran.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji dukungan terhadap hubungan hipotesis yang diajukan. Sebelum pengujian hipotesis, nilai koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk menilai kemampuan prediktif model (Hair et al., 2022). Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan, motivasi pelayanan publik, dan *linking social capital* mampu menjelaskan variasi kinerja berkelanjutan secara moderat. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh langsung, mediasi, dan moderasi dalam model penelitian.

Tabel 2. Hasil Model Struktural

Hubungan	β	t	p	Keputusan
Pengaruh Langsung				
Kepemimpinan Berkelanjutan -> Kinerja Berkelanjutan	0.440	3.994	0.000	H1, Diterima
Kepemimpinan Berkelanjutan -> Motivasi Pelayanan Publik	0.734	8.875	0.000	H2, Diterima
Motivasi Pelayanan Publik -> Kinerja Berkelanjutan	0.409	3.068	0.002	H3, Diterima
Mediasi				
Kepemimpinan Berkelanjutan -> Motivasi Pelayanan Publik -> Kinerja Berkelanjutan	0.300	2.930	0.004	H4, Diterima
Moderasi				
Kepemimpinan Berkelanjutan * *Linking Social Capital* -> Kinerja Berkelanjutan	0.211	2.540	0.011	H5, Diterima

Sumber: Hasil Data *SmartlPLS*

Model struktural tersebut memberikan dukungan empiris yang kuat untuk kerangka konseptual yang diusulkan, karena semua hubungan yang dihipotesiskan **(H1-H5) diterima.** Temuan ini memberikan bukti baru bahwa motivasi pelayanan publik dan *lingking social capital* berfungsi sebagai mekanisme yang kuat di mana kepemimpinan berkelanjutan meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi berbasis lembaga tingkat mikro.

Pembahasan

Hasil pengujian **H1** menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan Kelurahan Meruya Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi keberlanjutan mampu meningkatkan kinerja sektor publik melalui pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, tata kelola etis, dan penciptaan nilai jangka panjang (Huo et al., 2023; Liaqat et al., 2024; Nazir et al., 2025). Selain itu, **H2** membuktikan bahwa kepemimpinan berkelanjutan juga berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Pemimpin yang mengedepankan integritas, transparansi, tanggung jawab sosial, dan nilai keberlanjutan mampu memperkuat motivasi intrinsik pegawai dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai dan etika dapat membangun kepercayaan, menciptakan iklim organisasi yang positif, serta meningkatkan komitmen pegawai terhadap kepentingan publik (Fareed & Su, 2021).

Hasil pengujian **H3** menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan dorongan intrinsik yang kuat untuk melayani masyarakat mampu berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya (Miao et al., 2019; Phinaitrup, 2026), motivasi pelayanan publik mendorong profesionalisme, akuntabilitas, dan perilaku berorientasi masyarakat sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan program pemerintah. Selain itu, **H4** membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui penguatan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan publik, sehingga menjadi mekanisme psikologis penting dalam menerjemahkan nilai keberlanjutan ke dalam peningkatan kinerja organisasi jangka panjang.

Terakhir, hasil pengujian **H5** menunjukkan bahwa *linking social capital* memoderasi hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berkelanjutan semakin kuat ketika didukung oleh jaringan vertikal yang menghubungkan pemerintah lokal dengan lembaga pemerintah tingkat lebih tinggi, institusi formal, perguruan tinggi, dunia usaha, dan pemangku kepentingan strategis lainnya. Hubungan kelembagaan tersebut memperluas akses terhadap sumber daya, informasi, keahlian teknis, dan dukungan kebijakan yang mendukung implementasi program keberlanjutan. Secara teoretis, *linking social capital* berperan sebagai sumber daya kelembagaan yang memperkuat kapasitas organisasi melalui kolaborasi lintas sektor. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan berkelanjutan dan *linking social capital* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan melalui penguatan aspek ekonomi, lingkungan, dan kesejahteraan sosial jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan berkelanjutan merupakan determinan strategis dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan organisasi publik. Kepemimpinan yang berorientasi pada tanggung jawab sosial, kepedulian lingkungan, nilai etika, komunikasi transparan, dan perbaikan berkelanjutan terbukti mampu memperkuat kinerja berkelanjutan Kelurahan Meruya Selatan. Selain berpengaruh secara langsung, kepemimpinan berkelanjutan juga meningkatkan motivasi pelayanan publik yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja berkelanjutan tidak hanya bergantung pada kemampuan manajerial pemimpin, tetapi juga pada kemampuannya membangun komitmen, nilai pelayanan publik, dan perilaku berorientasi masyarakat di kalangan pegawai. Lebih lanjut, motivasi pelayanan publik terbukti menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kepemimpinan berkelanjutan dengan kinerja berkelanjutan, karena pegawai yang memiliki orientasi kuat terhadap kepentingan publik dan kepuasan intrinsik dalam melayani masyarakat cenderung lebih efektif dalam melaksanakan program pembangunan secara berkelanjutan.

Implikasi Teoretis dan Keterbatasan Penelitian

Temuan penelitian ini memperkuat relevansi *Social Capital Theory* dengan menunjukkan bahwa *linking social capital* mampu memperkuat hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan kinerja berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas internal organisasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun hubungan vertikal yang kuat dengan lembaga pemerintah,

institusi formal, perguruan tinggi, dunia usaha, dan pemangku kepentingan strategis lainnya. Jaringan tersebut berperan dalam memperluas akses terhadap informasi, sumber daya, pengetahuan, dukungan teknis, serta kebijakan yang mendukung implementasi pembangunan berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian *Social Capital Theory* dengan menegaskan bahwa *linking social capital* tidak hanya berfungsi sebagai sumber daya strategis organisasi, tetapi juga sebagai faktor kontinjensi yang meningkatkan efektivitas kepemimpinan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja berkelanjutan organisasi publik merupakan hasil kombinasi antara kepemimpinan berkelanjutan, motivasi pelayanan publik, dan modal sosial kelembagaan. Secara praktis, peningkatan kinerja berkelanjutan pada pemerintahan lokal memerlukan strategi terpadu melalui penguatan kepemimpinan berorientasi keberlanjutan, peningkatan motivasi pelayanan publik, dan perluasan jejaring kolaborasi lintas sektor. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Kelurahan Meruya Selatan sehingga generalisasi hasil ke organisasi publik lainnya masih terbatas. Kedua, desain penelitian *cross-sectional* belum mampu menggambarkan perubahan hubungan antarvariabel secara dinamis. Ketiga, penggunaan data kuesioner persepsi diri berpotensi menimbulkan bias respons. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, memperluas konteks penelitian, serta mempertimbangkan variabel organisasi dan lingkungan lainnya untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja berkelanjutan sektor publik.

REFERESI

Abd Razak, M. J., Osman, Z., & Mohd Nadzri, N. R. (2025). Enhancing employee performance in the public sector: The interplay of public service motivation, leadership style, organizational commitment, and satisfaction. *International Journal of Business, Marketing and Communication*, *5*(40), 11–23.

Caillier, J. G. (2020). Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of An Agency Head's Performance. *Public Performance & Management Review*, *43*(4), 918–941. https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1730919

de Gennaro, D. (2018). Transformational leadership for public service motivation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, *35*(1), 5–15. https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2018-0075

Fareed, Muhammad Zeeshan, & Su, Qin. (2021). Transformational Leadership and Project Success: A Mediating Role of Public Service Motivation. *Administration & Society*, *54*(4), 690–713. https://doi.org/10.1177/00953997211040466

Gnankob, R. I., Ansong, A., & Issau, K. (2022). Servant leadership and organisational citizenship behaviour: the role of public service motivation and length of time spent with the leader. *International Journal of Public Sector Management*, *35*(2), 236–253. https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2021-0108

Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

Hamdan, H., Yuliantini, T., Raharja, I., Samudro, A., & Ali, H. (2023). Establishing collaboration and knowledge sharing as a fear of missing out response in improving tourist travel agency innovation performance. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 115-143.

Huo, C., Safdar, M. A., & Ahmed, M. (2023). Impact of responsible leadership on sustainable performance: a moderated mediation model. *Kybernetes*, *53*(12), 5263–5284. https://doi.org/10.1108/K-03-2023-0342

Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2022). Sustainable leadership in higher education institutions: social innovation as a mechanism. *International Journal of Sustainability in Higher*

Education, *23*(8), 1–20. https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2021-0162

Kemendagri.com. (2026). *Kementerian Dalam Negeri-Republik Indonesia*. Kemendagri.Com. https://kemendagri.go.id/

Liaqat, Mian Muhammad Zawar, Ali, Amanat, Khattak, Muhammad Sajid, Arfeen, Muhammad Irfanullah, Chaudhary, Muhammad Azam I, Awais, Muhammad, & Azhar, Abuzar. (2024). Moderating Role of Sustainable Leadership on the Relationship Between Sustainable Project Management and Success: An Empirical Test in Public Sector Development Program. *Sage Open*, *14*(2), 21582440241253572. https://doi.org/10.1177/21582440241253571

Marlapa, E., Karyatun, S., Yuliantini, T., Pradopo, L. R., & Endri, E. (2024). Determinants of Sustainable Performance: The Mediating Role of Strategic Agility and the Moderating Role of Leadership. Uncertain Supply Chain Management, 12 (4), 2253-2262. *Uncertain Supply Chain Management*, *12*, 2253–2262. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.6.006

Mgema, J. M., Mataba, L. D., & Elias, R. (2025). The influence of structural social capital on livelihood outcomes of rural smallholder farmers in Tanzania: the moderating effect of risk-taking behavior. *Cogent Social Sciences*, *11*(1), 2588011. https://doi.org/10.1080/23311886.2025.2588011

Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, *39*(2), 77–85. https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004

Moran, A. O. (2023). The influence of ethical leadership and sustainable leadership on sustainable performance: The moderating role of gender. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, *11*(3), 97–113.

Nazir, S., Khadim, S., & Syed, N. (2025). Go where the winners go – examining the impact of sustainable leadership on firms' sustainable performance through mediation and moderation analysis. *Management Research Review*, *48*(7), 1015–1042. https://doi.org/10.1108/MRR-04-2024-0288

Nor-Aishah, H., Ahmad, N. H., & Thurasamy, R. (2020). Entrepreneurial Leadership and Sustainable Performance of Manufacturing SMEs in Malaysia: The Contingent Role of Entrepreneurial Bricolage. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 8, p. 3100). https://doi.org/10.3390/su12083100

Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Public service motivation- individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, *73*, 100818. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818

Phinaitrup, B.-A. (2026). Transformational leadership, public service motivation, commitment, and performance in state-owned enterprises: results from a Delphi study of executive consensus. *Cogent Business & Management*, *13*(1), 2608412. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2608412

Rehman, S., Sami, A., Haroon, A., & Irfan, A. (2019). Impact of sustainable leadership practices on public sector organizations: a systematic review of past decade. *Journal of Public Value and Administration Insights*, *2*(3), 1–5.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 587–632). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15

Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can public leadership increase public service motivation and job performance? *Public Administration Review*, *80*(4), 543–554.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembang-Keahlian* (6th, book 2 ed.). Salemba Empat: Jakarta.

Sugiharjo, R. J., Purbasari, R. N., Rahmat, A., & Paijan, P. (2022). The Role of Motivation as Mediating Leadership Style and Work Environment on Employee Morale at Fast Food

Restaurant Z in Jakarta. *Journal OfResources Development and Management*.

Sugiharjo, R. J., Purbasari, R. N., Rahmat, A., & Paijan, P. (2023). The Role of the Work Environment as a Mediation for the Effect of Leadership Style on the Performance of Banking Institution Employees. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, *4*(6).

Tulika, & Ram, P. (2025). Linking social capital and sustainable livelihood: the mediating effect of financial literacy and moderating role of market access. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 1–19. https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2025-0592

Verka, S. T., Sabharwal, M., & Hassan, S. (2025). Impact of public leadership on public service motivation and performance in complex environments. *Public Administration and Development*, *45*(1), 16–31.

Zheng, J., Wu, G., & Xie, H. (2017). Impacts of Leadership on Project-Based Organizational Innovation Performance: The Mediator of Knowledge Sharing and Moderator of Social Capital. In *Sustainability* (Vol. 9, Issue 10, p. 1893). https://doi.org/10.3390/su9101893