



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, TUNJANGAN, DAN
GREEN BEHAVIOR TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Study pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan
Perdesaan, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah
Tertinggal)**

TESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

MUH. NUR

55121110092

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

2025



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, TUNJANGAN, DAN
GREEN BEHAVIOR TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Study pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa Dan
Perdesaan, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah
Tertinggal)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

MUH. NUR

55121110092

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

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Tunjangan, dan *Green Behavior* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.
(Study Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa Dan Perdesaan Kementerian Desa, Dan Pembangunan Daerah Tertinggal)

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah Organisasi

Nama : Muh. Nur

NIM : 55121110092

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 2025

Mengesahkan

Pembimbing



Dr. Anik Herminingsih, M. Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister
Manajemen



Dr. Nurul Hidayah M.Si., Ak.



Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Tunjangan, Dan *Green Behavior* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. (Study Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa Dan Perdesaan Kementerian Desa, Dan Pembangunan Daerah Tertinggal)

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Organisasi

Nama : Muh. Nur

NIM : 55121110092

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 16 September 2025

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 kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 16 September 2025



Muh. Nur

**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* : MUH NUR
NIM */Student id Number* : 55121110092
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“Pengaruh Pengembangan Karir, Tunjangan dan Green Behavior Terhadap Disiplin Kerja
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem **Turnitin** pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

05 Januari 2026

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

26 %

Jakarta, 05 Januari 2026
Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana
/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

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

ABSTRACT

Employee work discipline is a crucial factor in supporting the performance of government organizations, influenced by various internal and external aspects. However, research that simultaneously integrates career development, compensation, and Green Behavior remains limited, particularly in the context of public institutions. This study aims to examine the effect of career development, compensation, and Green Behavior on work discipline, with organizational commitment as a mediating variable, at the Directorate General of Village and Rural Development, Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. The research employed a quantitative method using random sampling with a total of 185 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings reveal that career development, compensation, and Green Behavior have a positive and significant effect on work discipline, and organizational commitment significantly mediates the relationship between the independent variables and work discipline. These results provide practical implications for policymakers to strengthen transparent career development systems, provide adequate compensation, and institutionalize Green Behavior to enhance organizational commitment and employee work discipline, while also enriching the literature on the role of Green Behavior in government institutions.

Keywords: Career Development, Compensation, Green Behavior, Organizational Commitment, Work Discipline.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi pemerintah, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal. Namun, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan faktor pengembangan karir, tunjangan, dan *Green Behavior* secara simultan, terutama dalam konteks instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, tunjangan, dan *Green Behavior* terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *random sampling* terhadap 185 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, tunjangan, dan *Green Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta komitmen organisasi terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara ketiga variabel independen dengan disiplin kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pembuat kebijakan untuk memperkuat sistem pengembangan karir yang transparan, pemberian tunjangan yang memadai, serta pelestarian *Green Behavior* guna meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai, sekaligus memperkaya literatur mengenai peran *Green Behavior* di lembaga pemerintah.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Tunjangan, Green Behavior, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Tunjangan dan *Green Behavior* Terhadap Didipin Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal)”. 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. Anik Herminingsih, M.Si., 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, M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Mas Wahyu Wibowo, Ph.D, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis yang telah memberikan masukan yang amat sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.

5. Dr. Agus Arijanto, M.M., selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
6. Pegawai Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Alwi dan Ibu Rosmawati, atas kasih sayang, doa yang tulus, serta didikan dan nilai-nilai kehidupan yang menjadi fondasi kuat bagi penulis dalam menempuh pendidikan hingga menyelesaikan Tesis ini.
8. Terkhusus kepada istri tercinta, Asminingsih, atas doa, kesabaran, pengertian, serta dukungan dan motivasi yang terus menguatkan penulis selama proses penyusunan Tesis ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan 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, September 2025

Muh. Nur

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRACT.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan penelitian.....	6
1.4. Kontribusi Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
1.1 Kajian teori.....	9
1.1.1 Konsep <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs) dalam Organisasi..	9
1.1.2 Pengertian Disiplin Kerja	10
1.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi	12
1.1.4 Pengertian Pengembangan Karir	14
1.1.5 Pengertian Tunjangan	16
1.1.6 Pengertian <i>Green Behavior</i>	18
1.2 Penelitian Terdahulu	19
1.3 Pengembangan Hipotesis	36

1.4 Kerangka penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Desain Penelitian.....	45
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	46
3.2.1 Definisi Variabel	46
3.2.2 Operasional Variabel	47
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	50
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5 Metode Analisis Data.....	54
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	55
3.5.2 Pilot Study (Uji Instrumen Awal)	55
3.5.3 Metode Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.2 Statistik Deskriptif	59
4.2.1 Deskripsi responden	60
4.3 Hasil Analisis Data	63
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	96

LAMPIRAN.....	105
RIWAYAT HIDUP PENULIS	149



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Unit Kerja	2
Tabel 1. 2 Kuesioner Prasurvey	2
Tabel 2. 1 Rangkuman penelitian terdahulu (Jurnal Nasional)	19
Tabel 2. 2 Rangkuman penelitian terdahulu (Jurnal Internasional)	30
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4. 4 Nilai Loading factor Pengembangan Karir	65
Tabel 4. 5 Nilai Loading factor dari variabel Tunjangan	65
Tabel 4. 6 Nilai Loading factor dari variabel Green Behavior.....	66
Tabel 4. 7 Nilai Loading factor dari Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	67
Tabel 4. 8 Nilai Loading factor dari Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel	69
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loading)	69
Tabel 4. 11 Uji Fornell Lacker Criterion.....	72
Tabel 4. 12 Heterotrait- Monotrait ratio of correlations.....	72
Tabel 4. 13 Construct Reliability	73
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Nilai R Square Variabel Endogen.....	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji Nilai Predictive relevance (Q Square)	75
Tabel 4. 16 Hasil T-statistics (Bootstrapping) Pengaruh Langsung.....	78
Tabel 4. 17 Hasil T-statistics (Bootstrapping) Pengaruh Tidak Langsung	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	44
Gambar 4. 1 Total Nilai <i>Loading factor</i> (Convergent Validity)	64
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Bootstraping	77

