



PENGARUH *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*, *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK BRI CABANG JAKARTA PLUIT

TESIS

NURMALA PRATIWI

55124110016

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2026



PENGARUH *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*, *GREEN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK BRI CABANG JAKARTA PLUIT

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen

NURMALA PRATIWI

55124110016

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2026

HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmala Pratiwi
NIM : 55124110016
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis berjudul:

“Pengaruh *Green Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Artificial Intelligence* sebagai variabel mediasi di PT Bank BRI Cabang Jakarta Pluit” adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsure plagiarism, 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 hokum dan membebaskan Universitas Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hokum dan saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

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

MERCU BUANA

Jakarta, 20 Februari 2026



Nurmala Pratiwi

 MERCU BUANA	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 : NURMALA PRATIWI
NIM : 55124110016
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DI MEDIASI OLEH ARTIFICIAL INTELLIGENCE
Hasil Pengecekan Turnitin : 28%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **28%** 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.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 25 February 2026
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

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

2026/Februari/25/0000000843/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : *PENGARUH GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE ADAPTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK BRI CABANG JAKARTA PLUIT

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Nurmala Pratiwi

NIM : 55124110016

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 20 Februari 2026

Mengesahkan
Pembimbing

UNIVERSITAS
aguh
MERCU BUANA

Dr Agus Arijanto, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si,Ak



Dr. Lenny C. Nawangsari, M.M

KATA PENGANTAR

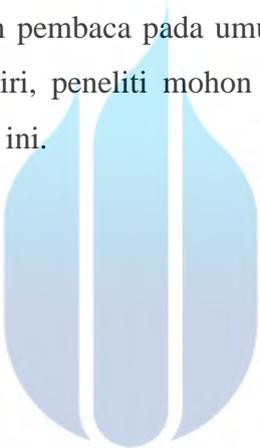
Alhamdulillah, segala puji ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh *Green Organizational Culture*, *Green Transformasional Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *artificial Intelligence* sebagai variabel Mediasi di Bank BRI Cabang Jakarta Pluit”. Tesis ini merupakan syarat untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Agus Arijanto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, pengetahuan, dan 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. 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 C. Nawangsari, M.M, selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta sebagai motivasi terbesar saya yang selalu memberikan do'a, dorongan inspirasi dan pengertian yang tak ternilai harganya serta semua dukungan baik moril maupun materil.
5. Teman-teman Magister Manajemen S2 angkatan 2024 dan juga teman-teman Magister Kampus Meruya yang bekerja keras dan pantang menyerah untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh insan Brilian yang telah support dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

7. Seluruh Dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen S2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan tidak terbatas kepada peneliti. Pihak-pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi serta do'anya.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya, mohon saran yang membangun dari segenap pembaca, sehingga diharapkan demi perbaikan penelitian dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam penelitian ini.



Jakarta, 20 Februari 2026

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Nurmala Pratiwi
NIM 55124110016

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmala Pratiwi
NIM : 55124110016
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh *Green Organizational Culture, Green Transformational Leadership dan Perceived Organizational Support* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Artificial Intelligence* sebagai variabel mediasi di PT Bank BRI Cabang Jakarta Pluit

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 diatas 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.

MERCU BUANA

Jakarta, 20 Februari 2026
Yang Menyatakan



Nurmala Pratiwi

**THE EFFECT OF GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE, GREEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT ON SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ARTIFICIAL
INTELLIGENCE AS A MEDIATION VARIABLE AT BANK BRI, JAKARTA PLUIT
BRANCH**

NURMALA PRATIWI

ABSTRACT

Sustainability issues and the implementation of Environmental, Social, and Governance (ESG) principles have become a major concern in the modern banking sector to ensure stable long-term performance. Amidst industrial competition and the digitalization of financial services, banks are required to not only pursue profitability, but also maintain a balance between employee welfare and environmental sustainability. In the context of sustainable performance, green organizational culture, green transformational leadership, and perceived organizational support are important factors that influence sustainable employee performance, with artificial intelligence adaptation acting as a mediating variable. This study aims to analyze the effect of green organizational culture, green transformational leadership, and perceived organizational support on sustainable employee performance among employees of PT Bank BRI Pluit Branch with artificial intelligence adaptation as a mediating variable from a sustainable business perspective. The population in this study were 145 employees of PT Bank BRI Pluit Branch spread across various work units, with a sample of 119 respondents. Data analysis was carried out using the variant-based Structural Equation Model (SEM) method using the Smart-PLS analysis tool. The results showed that green organizational culture, green transformational leadership, and perceived organizational support had a positive and significant effect on sustainable employee performance. The results of the mediation test indicate that artificial intelligence adaptation is unable to mediate the influence of leadership and organizational support on sustainable performance. This finding indicates that even though AI technology has been adopted, its effectiveness in improving performance still depends heavily on human resource readiness and work culture integration. Based on these research results, it is recommended that the management of PT Bank BRI Pluit Branch improve digital literacy and align workloads with organizational support to maintain consistent employee performance.

Keywords : *Green Organizational Culture, Green Transformasional Leadership, Perceived Organizational Support ,Sustainable Employee Performance and Artificial Intellegince Adaption*

PENGARUH *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE*, *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BANK BRI CABANG JAKARTA PLUIT

NURMALA PRATIWI

ABSTRAK

Isu keberlanjutan dan implementasi prinsip *Environmental, Social, and Governance* (ESG) telah menjadi perhatian utama dalam sektor perbankan modern guna memastikan kinerja jangka panjang yang stabil. Di tengah kompetisi industri dan digitalisasi layanan keuangan, perbankan dituntut untuk tidak hanya mengejar profitabilitas, tetapi juga menjaga keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks kinerja berkelanjutan, *green organizational culture*, *green transformational leadership*, dan *perceived organizational support* menjadi faktor penting yang memengaruhi *sustainable employee performance*, dengan *artificial intelligence adaption* berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green organizational culture*, *green transformational leadership*, dan *perceived organizational support* terhadap *sustainable employee performance* pada karyawan PT Bank BRI Cabang Pluit dengan *artificial intelligence adaption* sebagai variabel mediasi dalam perspektif bisnis berkelanjutan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BRI Cabang Pluit yang tersebar di berbagai unit kerja sebanyak 145, dengan pengambilan sampel sebanyak 119 responden. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis varian menggunakan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green organizational culture*, *green transformational leadership*, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sustainable employee performance*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *artificial intelligence adaption* tidak mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kinerja berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun teknologi AI telah diadopsi, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja masih sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan integrasi budaya kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar manajemen PT Bank BRI Cabang Pluit meningkatkan literasi digital serta menyelaraskan beban kerja dengan dukungan organisasi guna mempertahankan konsistensi performa karyawan.

Kata Kunci : *Green Organizational Culture*, *Green Transformasional Leadership*, *Perceived Organizational Suupport*, *Sustainable Employee Performance* dan *Artificial Intellegince*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	0
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Rumusan Masalah Penelitian	17
1.4 Tujuan Penelitian.....	18
1.5 Kontribusi Penelitian.....	19
1.5.1 Kontribusi Toeritis	20
1.5.2 Kontribusi Praktis	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	22
2.1 Kajian Teori	22
2.1.1 Sustainable Development Goals	22
2.1.2 <i>Natural Resource-Based View Theory</i>	26
2.1.3 Keterlibatan <i>Natural Resource –Based View</i> dengan Variabel	28
2.1.4 Sustainable Employee Performance.....	31

2.1.4.1	Pengertian Sustainable Employee Performance.....	31
2.1.4.2	Dimensi Sustainable Employee Performance	32
2.1.5	Green Transformasional Leadership.....	33
2.1.5.1	Pengertian <i>Green Transformational Leadership</i>	33
2.1.5.2	Dimensi <i>Green Tranformasional Leadership</i>	34
2.1.6	Green Organizational Culture	36
2.1.6.1	Pengertian Green Organizational Culture	36
2.1.6.2	Dimensi Green Organizational Culture.....	37
2.1.7	Perceived Organizational Support	40
2.1.7.1	Pengertian Perceived Organizational Support	40
2.1.7.2	Dimensi Perceived Organizational Support	42
2.1.8	Artificial Intelligince.....	44
2.1.8.1	Pengertian Artificial Intelligince.....	44
2.1.8.2	Dimensi <i>Artificial Intelligince</i>	45
2.2	Penelitian Terdahulu	46
2.3	Pengembangan Hipotesis	62
2.3.1	Hubungan antara <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	62
2.3.2	Hubungan <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap Sustainable Employee Performance	63
2.3.3	Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	64
2.3.4	Hubungan antara <i>Artificial Intelligence</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	65
2.3.5	Hubungan antara <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Artificial Intelligence</i>	66
2.3.6	Hubungan antara <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Artificial Intelligence</i>	67
2.3.7	Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Artificial Intelligence</i>	68

2.3.8 <i>Artificial Intelligence</i> memediasi pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	69
2.3.9 <i>Artificial Intelligence</i> memediasi pengaruh <i>green Transformasional Leadership</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	69
2.3.10 <i>Artificial Intelligence</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	70

BAB III METODE PENELITIAN 72

3.1 Desain Penelitian.....	72
3.2 Definisi dan Operasional Variabel.....	73
3.2.1 Definisi Naratif	74
3.2.2 Operasionalsasi Variabel.....	75
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	80
3.3.1 Populasi Penelitian.....	80
3.3.2 Sampel Penelitian.....	80
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	83
3.4.1 Data primer	84
3.4.2 Data Sekunder	84
3.4.3 Skala Pengukuran.....	85
3.5 Uji Instrumen	86
3.5.1 Uji Validitas Konvergen	86
3.5.2 Validitas Diskriminan	87
3.5.3 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	87
3.5.4 <i>Composite Reliability</i>	87
3.5.5 <i>Cronbach's Alpha</i>	88
3.6 Metode Analisis Data.....	88
3.6.1 Analisis Deskriptif	89
3.6.2 Statistik Inferensial	90
3.6.2.1 Tahap Analisis.....	91
3.6.2.2 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	93
3.6.2.3 Uji Mediasi.....	95

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	96
4.1 Gambaran Umum	96
4.2 Statistik Deskriptif	98
4.2.1 Deskripsi Responden.....	98
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	99
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jabatan	100
4.2.1.4 karakteristik Berdasarkan Lama Kerja.....	100
4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	101
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	101
4.2.2.1 Variabel Green Organizational Culture	101
4.2.2.2 Variabel Green Transformational Leadership.....	102
4.2.2.3 Variabel Perceived Organizational Suport.....	103
4.2.2.4 Variabel Artificial Intelligence	104
4.2.2.5 Variabel Sustainael Employee Performance	105
4.3 Hasil Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	105
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	105
4.3.1.1 Convergent Validity	105
4.3.1.2 Dicriminant Validity	109
4.3.1.3 Composite realibility dan Cronbach's Alpha.....	112
4.3.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	113
4.3.2.1 R-Square.....	113
4.3.2.3 F-Square	114
4.3.2.3 Q-Square	115
4.4 Pembahasan.....	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	129
5.1 Simpulan	129
5.2 Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA	136
LAMPIRAN.....	144

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Pra-Survei Kinerja Berkelanjutan	5
Tabel 1. 2. Pra-Survei Penerapan Green Organizational Culture, Green Transformasional Leadership, Perceived Organizational Support dan Artificial Intelligence Adaption	9
Tabel 1. 3. Hasil Penelitian Terdahulu dan Research Gap	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1. Operasional Variabel	76
Tabel 3. 2. Persebaran Sampel Penelitian	82
Tabel 3. 3. Klasifikasi Job Grade	83
Tabel 3. 4. Skala Likert	85
Tabel 3. 5. Pengukuran Validitas Konvergen	91
Tabel 3. 6. Pengukuran Validitas Diskriminan	92
Tabel 3. 7. Penilaian Reliabilitas	93
Tabel 3. 8. Penilaian R-Square	94
Tabel 3. 9. Penilaian Q-Square	95
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	99
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	99
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	100
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	100
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	101
Tabel 4. 6. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Green Organizational Culture	101
Tabel 4. 7. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Green Transformational Leadership	102
Tabel 4. 8. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Perceived Organizational Support	103
Tabel 4. 9. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Artificial intelligence	104
Tabel 4. 10. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Sustainable Employee Performance	105

Tabel 4. 11. Hasil Pengujian Convergent Validity	106
Tabel 4. 12. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loading).....	109
Tabel 4. 13. Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	111
Tabel 4. 14. Hasil Pengujian Fornell Larcker	111
Tabel 4. 15. Hasil Pengujian HTMT	112
Tabel 4. 16. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	112
Tabel 4. 17. R-Square.....	113
Tabel 4. 18. Fit Model.....	114
Tabel 4. 19. Q-Square	115
Tabel 4. 20. Hasil Uji Hipotesis	115



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Capaian Indeks Supervisi Pluit	4
Gambar 1. 2. Variabel yang mempengaruhi Sustainable Employee Performance	8
Gambar 2. 1 Sustainable Development Goals (SDGs)	23
Gambar 2. 2. Kerangka Pemikiran	71
Gambar 3. 1. Rumus Perhitungan Sampel Menggunakan G Power	81
Gambar 4. 1. Hasil Algoritma PLS	108
Gambar 4. 2. Hasil Uji Bootstrapping.....	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	144
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	154
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Penelitian	169

