



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASIPADAPT.HERMED**

THESIS

**UNIVERSITAS
DEDEN ABDUL MUBAROK
55123120058
MERCU BUANA**

**PROGRAMMAGISTERMANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2026



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASIPADAPT.HERMED**

THESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
**DEDEN ABDUL
MUBAROK55123120058**

**PROGRAMMAGISTERMANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2026

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Pengaruh Green Transformational Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Hermed

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Deden Abdul Mubarok

NIM : 55123120058

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 11 Maret 2026

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.

MERCU BUANA

Jakarta, 11 Maret 2026



Deden Abdul Mubarok

 UNIVERSITAS 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 : DEDEN ABDUL MUBAROK
NIM : 55123120058
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DENGAN
 LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASIPADAPT.HERMED
Hasil Pengecekan Turnitin : 25%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **25%** 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, 09 March 2026
Kepala Biro Perpustakaan

UNIVERSITAS
 MERCU BUANA



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

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

 2026/Maret/09/0000000905/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Green Transformational Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Hermed
Bentuk Tesis : Penelitian
Nama : Deden Abdul Mubarok
NIM : 55123120058
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 11 Maret 2026

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M. Si, Ak)

(Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi”. 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. Aslam Mei Nur Widigdo, MM, 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 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Agus Ariyanto, M.M., selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
5. Dr. Kasmir, M.M., selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
6. Karyawan PT. Hermed, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Teristimewa, kedua orang tua 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.

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 11 Maret 2026

Deden Abdul Mubarak

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

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

Nama : Deden Abdul Mubarok
NIM : 55123120058
Fakultas/Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh *Green Transformational Leadership* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Hermed

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.

Jakarta, 11 Maret 2026

Yang menyatakan,



Deden Abdul Mubarok

**PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASIPADAPT.HERMED
DEDEN ABDUL MUBAROK**

ABSTRACT

Sustainability issues and environmentally friendly practices have become an essential part of modern organizational strategies. The purpose of this study is to examine how work discipline and green transformational leadership affect sustainable employee performance, as well as how the workplace functions as a moderating factor. The necessity to improve Sustainable Sustainable Employee Performance at PT Hermed to attain ideal and long-lasting results. The study uses a quantitative, associative-causal methodology. 53 respondents make up the sample, which was chosen using a saturation sampling method. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to examine the data that was gathered through surveys using questionnaires. The findings show that work discipline, green transformational leadership, and a sustainable workplace have a major impact on sustainable employee performance.. Furthermore, The association between Green Transformational Leadership and Sustainable Sustainable Employee Performance is moderated by the work environment, however the relationship between Work Discipline and Sustainable Sustainable Employee Performance is not. These findings emphasize that Sustainable Employee Performance can be improved through environmentally oriented transformational leadership, strong work discipline, and a supportive work environment. It is anticipated that this study will contribute both theoretically and practically to the creation of sustainability-based employee management techniques, providing a basis for businesses to increase employee loyalty and productivity.

Keywords: *Green Transformational Leadership, Work Discipline, Sustainable Sustainable Employee Performance, Work Environment, Sustainable*

**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. HERMED**
DEDEN ABDUL MUBAROK

ABSTRAK

Isu keberlanjutan dan praktik ramah lingkungan telah menjadi bagian penting dari strategi organisasi modern. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana disiplin kerja dan *Green Transformational Leadership* memengaruhi kinerja karyawan yang berkelanjutan, serta bagaimana tempat kerja berfungsi sebagai faktor moderasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Berkelanjutan yang Berkelanjutan di PT Hermed untuk mencapai hasil yang ideal dan tahan lama. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, asosiatif-kausal. Sampel terdiri dari 53 responden yang dipilih menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, *Green Transformational Leadership*, dan lingkungan kerja yang memiliki dampak besar pada kinerja karyawan yang berkelanjutan. Lebih lanjut, hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan Kinerja Karyawan Berkelanjutan yang Berkelanjutan dimoderasi oleh lingkungan kerja, namun hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Berkelanjutan tidak dimoderasi. Temuan ini menekankan bahwa Kinerja Karyawan Berkelanjutan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional yang berorientasi lingkungan, disiplin kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang mendukung. Diharapkan studi ini akan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis terhadap penciptaan teknik manajemen karyawan berbasis keberlanjutan, memberikan dasar bagi bisnis untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Green Transformational Leadership*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Berkelanjutan, Lingkungan Kerja, Keberlanjutan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	0
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH DI REPOSITORY UMB.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Rumusan Masalah.....	17
1.4 Tujuan Penelitian.....	17
1.5 Kontribusi Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori.....	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2 <i>Social Exchange Theory</i>	23
2.1.3 <i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i>	26
2.1.4 Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	30
2.1.5 Disiplin Kerja.....	32
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2.1.6 <i>Green Transformational Leadership</i>	34
2.1.6.1 Pengertian <i>Green Transformational Leadership</i>	34
2.1.7 Lingkungan Kerja.....	35
2.1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	42
2.3.1 <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	42
2.3.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	44
2.3.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	45
2.3.4 Moderasi Lingkungan Kerja pada Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	46

2.3.5	Moderasi Lingkungan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	47
2.4	Kerangka Pemikiran	48
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Desain Penelitian.....	49
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	50
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5	Analisis Deskriptif.....	56
3.5.1	Deskripsi Responden	56
3.6	Metode Analisa Data	57
3.6.1	Model Pengukuran Outer Model.....	57
3.6.2	Model Pengukuran <i>Inner Model</i>	61
3.7	Uji Hipotesis	62
3.8	Uji Moderasi	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	65
4.2	Analisis Data	69
4.2.1	Deskripsi Responden.....	69
4.2.2	Model Pengukuran <i>Outer Model</i>	71
4.2.2.1	<i>Convergent Validity</i> (Validitas Konvergen).....	72
4.2.2.2	<i>Discriminant Validity</i> (Validitas Diskriminan)	76
4.2.2.3	Reliabilitas.....	83
4.2.2.4	Analisis Kecenderungan (<i>Descriptive Analysis</i>)	85
4.2.3	Model Pengukuran <i>Inner Model</i>	93
4.2.3.1	Koefisien Determinasi (R^2)	93
4.2.3.2	<i>Goodness of Fit (GoF) Index</i>	95
4.2.3.3	Nilai Q^2 (<i>Predictive Relevance</i>).....	96
4.2.3.4	<i>F-Square</i> (f^2 <i>Effect Size</i>)	97
4.2.4	Uji Hipotesis	99
4.2.5	Uji Moderasi	101
4.3	Pembahasan.....	104
4.3.1	<i>Green Transformational Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan	104
4.3.2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	108
4.3.3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan ...	110
4.3.4	Peran Moderasi Lingkungan Kerja pada Hubungan <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan	114
4.3.5	Peran Moderasi Lingkungan Kerja pada Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	122

5.2	Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	133
RIWAYAT HIDUP PENELITI	158



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Berkelanjutan Tahun 2022-2024	3
Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Tahun 2022-2024	5
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei	9
Tabel 1.4 Gap Penelitian	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Operasional Variabel	50
Tabel 4.1 Deskripsi Responden	69
Tabel 4.2 <i>Outer Loading</i>	72
Tabel 4.3 AVE	75
Tabel 4.4 Fornell LackerS	76
Tabel 4.5 Cross Loading	78
Tabel 4.7 HTMT	81
Tabel 4.7 Reliabilitas	83
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif per Indikator	86
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif per Variabel	89
Tabel 4.12 R2	94
Tabel 4.13 Q2	96
Tabel 4.14 F-Square	98
Tabel 4.15 Hipotesis	99
Tabel 4.16 Moderasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	72
Gambar 4.2 Analisis Slope Sederhana X1.M	90
Gambar 4.3 Analisis Slope Sederhana X2.M	91
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01. Kuisisioner Penelitian	133
Lampiran 02. Hasil Data Responden	139
Lampiran 03. Hasil Data Kuisisioner	141
Lampiran 04. Hasil Olah Data.....	147

