



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*,
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN *GREEN
ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *SUSTAINABLE
EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *GREEN INNOVATION
BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BADAN
KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

UNIVERSITAS

WINDA LISNAWATI

55124010017

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

2026



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*,
EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *GREEN INNOVATION BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BADAN KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

MERCU BUANA

WINDA LISNAWATI

55124010017

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

2026

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Winda Lisnawati

NIM : 55124010017

Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis berjudul :

“Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Green Innovation Behavior* sebagai Variabel Mediasi di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia” adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme, 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 hukum dan membebaskan Universitas Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hukum dan saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

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

Jakarta, Agustus 2026



Winda Lisnawati

	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 : WINDA LISNAWATI
NIM : 55124010017
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN GREEN INNOVATION BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BADAN

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, 17 September 2026
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

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

2026/September/17/0000001436/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Green Innovation Behavior* sebagai Variabel Mediasi di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Winda Lisnawati

NIM : 55124010017

Program : Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2026

Mengesahkan
Pembimbing



(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 puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Green Innovation Behavior* sebagai Variabel Mediasi di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia”. 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 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 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Laksdya TNI Dr. Irvansyah, S.H., M. Tr., Opsla., selaku Kepala Bakamla RI
5. Laksamana Pratama Bakamla Baedhowi Oktafidia selaku Kepala Biro Umum Bakamla RI
6. Almarhumah Kolonel Bakamla Maya Veraningsih, S.Sos., M.P.A, selaku Analis Kebijakan Ahi Madya Kerjasama Luar Negeri Bakamla RI, yang merupakan kakak dari Penulis yang telah banyak membantu dalam penelitian ini, serta pegawai Bakamla RI yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

7. Teristimewa, kepada suami, anak-anak, orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan 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, Agustus 2026

Winda Lisnawati



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Winda Lisnawati

NIM : 55124010017

Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi
Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh *Green Transformational Leadership*,
Employee Engagement, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance* dengan *Green Innovation Behavior* sebagai Variabel Mediasi di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

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.

Jakarta, Agustus 2026

Yang Menyatakan



Winda Lisnawati

ABSTRACT

The increasing demand for sustainable organizational performance has encouraged public sector organizations to integrate environmental sustainability principles into human resource management. As an institution responsible for maintaining maritime security, the Indonesian Maritime Security Agency (Bakamla RI) is expected to enhance employee performance while promoting environmentally responsible work practices. This study aims to examine the effects of Green Transformational Leadership, Employee Engagement, and Green Organizational Culture on Sustainable Employee Performance through the mediating role of Green Innovation Behavior at Bakamla RI. The study employed a quantitative approach with a sample of 165 employees selected using probability sampling. Data were analyzed using variance-based Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The findings reveal that Green Transformational Leadership, Employee Engagement, Green Organizational Culture, and Green Innovation Behavior have positive and significant effects on Sustainable Employee Performance. In addition, Green Transformational Leadership, Employee Engagement, and Green Organizational Culture positively and significantly influence Green Innovation Behavior. The mediation analysis confirms that Green Innovation Behavior significantly mediates the relationships between Green Transformational Leadership, Employee Engagement, and Green Organizational Culture with Sustainable Employee Performance. These findings suggest that improving sustainable employee performance at Bakamla RI requires an integrated strategy that strengthens environmentally oriented leadership, enhances employee engagement, fosters a green organizational culture, and encourages innovative behaviors supporting organizational sustainability.

Keywords: Green Transformational Leadership, Employee Engagement, Green Organizational Culture, Green Innovation Behavior, Sustainable Employee Performance.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Meningkatnya tuntutan terhadap kinerja organisasi yang berkelanjutan mendorong organisasi sektor publik untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai institusi yang bertanggung jawab menjaga keamanan laut, Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (Bakamla RI) dituntut meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendorong praktik kerja yang ramah lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance* melalui *Green Innovation Behavior* sebagai variabel mediasi di Bakamla RI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 165 responden yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (PLS-SEM)* dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Green Organizational Culture*, dan *Green Innovation Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Employee Performance*. Selain itu, *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation Behavior*. Hasil analisis mediasi membuktikan bahwa *Green Innovation Behavior* memediasi secara signifikan hubungan *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Green Organizational Culture* terhadap *Sustainable Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan di Bakamla RI memerlukan strategi terpadu melalui penguatan kepemimpinan yang berorientasi lingkungan, peningkatan keterlibatan pegawai, penguatan budaya organisasi hijau, serta pengembangan perilaku inovatif yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: *Green Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Green Organizational Culture*, *Green Innovation Behavior*, *Sustainable Employee Performance*.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN	iii
LEMBAR 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	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	20
1.3 Rumusan Masalah	22
1.4 Tujuan Penelitian.....	24
1.5 Kontribusi Penelitian.....	25
1.5.1 Kontribusi Teoretis	26
1.5.2 Kontribusi Praktis.....	27
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	28
2.1 Kajian Teori.....	28
2.1.1 Natural Resource-Based View Theory	28
2.1.2 Keterkaitan NRBV dengan Variabel Penelitian	30
2.1.3 Sustainable Development Goals.....	32
2.1.4 <i>Green Transformational Leadership</i>	41
2.1.4.1 <i>Pengertian Green Transformational Leadership</i>	41
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator <i>Green Transformational Leadership</i>	42
2.1.5 <i>Employee Engagement</i>	44
2.1.5.1 <i>Pengertian Employee Engagement</i>	44
2.1.5.2 Dimensi dan Indikator <i>Employee Engagement</i>	45
2.1.6 <i>Green Organizational Culture</i>	47
2.1.6.1 <i>Pengertian Green Organizational Culture</i>	47
2.1.6.2 Dimensi dan Indikator <i>Green Organizational Culture</i>	48
2.1.7 <i>Green Innovation Behavior</i>	51
2.1.7.1 <i>Pengertian Green Innovation Behavior</i>	51
2.1.7.2 Dimensi dan Indikator <i>Green Innovation Behavior</i>	52
2.1.8 <i>Sustainable Employee Performance</i>	55
2.1.8.1 <i>Pengertian Sustainable Employee Performance</i>	55

2.1.8.2	Dimensi dan Indikator <i>Sustainable Employee Performance</i>	56
2.2	Penelitian Terdahulu	58
2.2.1	Jurnal Internasional	58
2.2.2	Jurnal Nasional	67
2.3	Pengembangan Hipotesis	72
2.3.1	Hubungan antara <i>Green Transformasional Leadership</i> dengan <i>Sustainable Employee Performance</i>	72
2.3.2	Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	73
2.3.3	Hubungan antara <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	74
2.3.4	Hubungan antara <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	75
2.3.5	Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	76
2.3.6	Hubungan antara <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	77
2.3.7	Hubungan antara <i>Green Innovation Behavior</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	78
2.3.8	<i>Green Innovation Behavior</i> sebagai Mediator antara <i>Green Transformational Leadership</i> dan <i>Sustainable Employee Performance</i>	79
2.3.9	<i>Green Innovation Behavior</i> sebagai Mediator antara <i>Employee Engagement</i> dan <i>Sustainable Employee Performance</i>	80
2.3.10	<i>Green Innovation Behavior</i> sebagai Mediator antara <i>Green Organizational Culture</i> dan <i>Sustainable Employee Performance</i>	81
BAB III	METODE PENELITIAN	84
3.1	Desain Penelitian	84
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	86
3.2.1	Definisi Naratif	86
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	89
3.3	Populasi dan Sampel	95
3.3.1	Populasi Penelitian	95
3.3.2	Sampel Penelitian	96
3.4	Metode Pengumpulan Data	98
3.4.1	Data Primer	99
3.4.2	Data Sekunder	100
3.4.3	Skala Pengukuran	100
3.5	Metode Analisis Data	101
3.5.1	Analisis Deskriptif	102
3.5.2	Analisis Verifikatif	103
3.5.2.1	Analisis Statistik Inferensial (<i>Structural Equation Modeling- Partial Least Squares</i>)	103

3.5.2.2	Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	104
3.5.2.3	Analisis Model Struktural (Inner Model)	108
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	113
4.1	Gambaran Umum	113
4.1.1	Sejarah Organisasi	113
4.1.2	Lingkup dan Bidang Tugas	114
4.1.3	Sumber Daya Organisasi	115
4.1.4	Tantangan Organisasi	118
4.1.5	Proses dan Kegiatan Fungsi Organisasi	120
4.2	Statistik Deskriptif	122
4.2.1	Deskripsi Responden	122
4.2.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	122
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	123
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	124
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	125
4.2.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	126
4.2.2	Deskripsi Variabel	127
4.2.2.1	Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	127
4.2.2.2	Variabel <i>Employee Engagement</i>	128
4.2.2.3	Variabel <i>Green Organizational Culture</i>	129
4.2.2.4	Variabel <i>Green Innovation Behavior</i>	130
4.2.2.5	Variabel <i>Sustainable Employee Performance</i>	131
4.3	Hasil Analisis Data <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square</i>	132
4.3.1	Model Pengukuran (Outer Model)	132
4.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	132
4.3.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	135
4.3.1.3	Reliabilitas Konstruk	139
4.3.1.4	Model Fit	139
4.3.2	Model Struktural (Inner Model)	140
4.3.3	Uji Hipotesis dan Signifikansi Jalur (<i>Bootstrapping</i>)	145
4.4	Pembahasan	153
4.4.1	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	153
4.4.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	154
4.4.3	Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	155
4.4.4	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	157
4.4.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	158
4.4.6	Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Green Innovation Behavior</i>	160
4.4.7	Pengaruh <i>Green Innovation Behavior</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	161

4.4.8 Peran <i>Green Innovation Behavior</i> dalam Memediasi <i>Green Transformational Leadership</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	163
4.4.9 Peran <i>Green Innovation Behavior</i> dalam Memediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	164
4.4.10 Peran <i>Green Innovation Behavior</i> dalam Memediasi <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Sustainable Employee Performance</i>	166
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	168
5.1 Simpulan.....	168
5.2 Saran.....	171
DAFTAR PUSTAKA	178
LAMPIRAN	184
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	212



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Indeks Ber-AKHLAK kinerja Pegawai Bakamla RI Tahun 2023-2024.....	3
Tabel 1.2	Capaian Indeks Profesionalitas ASN Bakamla RI	4
Tabel 1.3	Perkembangan SAKIP Bakamla 2020-2024	5
Tabel 1.4	Pra-survei variabel <i>Green Transformational Leadership</i> (n = 30).....	7
Tabel 1.5	Pra-survei variabel <i>Employee Engagement</i> (n = 30)	9
Tabel 1.6	Pra-survei variabel <i>Green Organizational Culture</i> (n = 30)	11
Tabel 1.7	Pra-survei variabel <i>Green Innovation Behavior</i> (n = 30).....	12
Tabel 1.8	Hasil Penelitian Terdahulu dan <i>Research Gap</i>	14
Tabel 2.1	Jurnal Internasional	59
Tabel 2.2	Jurnal Nasional	68
Tabel 3.1	Operasional Variabel	90
Tabel 3.2	Skala Likert	101
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	122
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	123
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	124
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	125
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	126
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	127
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	128
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Green Organizational Culture</i>	129
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Green Innovation Behavior</i>	130
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Sustainable Employee Performance</i>	131
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Outer Loading</i>	132
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	135
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Dicriminant Validity (Cross Loading)</i>	135
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Fornell Larcker.....	138
Tabel 4.15	Hasil Pengujian HTMT	138
Tabel 4.16	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> ...	139
Tabel 4.17	Hasil Pengujian <i>Model Fit</i>	139
Tabel 4.18	Hasil Pengujian <i>Variance Inflation Factor/VIF Inner</i>	140
Tabel 4.19	R-Square	141
Tabel 4.20	Effect Size	143
Tabel 4.21	Q-Square.....	144
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pemikiran.....	83
Gambar 4.1	Hasil Algoritma PLS	134
Gambar 4.2	Hasil Uji Bootstrapping.....	147



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	184
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	193
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	194
Lampiran 4. Sebaran Responden Penelitian.....	210

