



**ANALISIS PENGARUH *GREEN COMMITMENT*,
ORGANIZATIONAL CULTURE DAN *GREEN*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR DENGAN *WORK*
MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat
Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)**

TESIS
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

TOHA TRIMONO
NIM 55118110115

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA
2020



**ANALISIS PENGARUH *GREEN COMMITMENT*,
ORGANIZATIONAL CULTURE DAN *GREEN*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR DENGAN *WORK*
MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat
Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen**

**TOHA TRIMONO
NIM 55118110115**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA
2020**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of green commitment, organizational culture, green transformational leadership, on employee green behavior in employees within the Secretariat General Work Unit of the Ministry of Energy and Mineral Resources with work motivation as an intervening variable, which is expected to provide indirect benefits to implementation of go green. The sampling method used proportionate stratified random sampling. The instrument in this study used a questionnaire against 119 respondents who were then analyzed descriptively and quantitatively. Descriptive analysis is used to provide an overview of the characteristics of respondents and research variables, while quantitative analysis is used to test hypotheses with the Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) analysis method. Based on the results of research analysis, the results show that green commitment has a positive and significant effect on work motivation, organizational culture has a positive and significant effect on work motivation, green transformational leadership has a positive and significant effect on work motivation, green commitment has a positive and significant effect on employee green behavior, green transformational leadership has a positive and significant effect on employee green behavior, organizational culture has a positive and significant effect on employee green behavior, work motivation has a positive and significant effect on employee green behavior. In addition, the analysis also shows that work motivation is a good mediator because green commitment, organizational culture and green transformational leadership are proven to have a positive and significant effect on employee green behavior through work motivation as an intervening variable. Organizational culture is the variable that has the most direct effect on employee green behavior.

Keywords: *Green Commitment, Organizational Culture, Green Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Green Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *green commitment*, *organizational culture*, *green transformational leadership*, terhadap *employee green behavior* pada pegawai di lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan *work motivation* sebagai variabel *intervening*, yang diharapkan dapat memberikan manfaat secara tidak langsung pada pelaksanaan *go green*. Metode *sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terhadap 119 responden yang kemudian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode analisis *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh hasil bahwa *green commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*, *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*, *green transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation*, *green commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, *green transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*. Selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa *work motivation* merupakan mediasi yang baik karena *green commitment*, *organizational culture* dan *green transformational leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior* melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*. *Organizational culture* merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap *employee green behavior*.

Kata kunci: *Green Commitment*, *Organizational Culture*, *Green Transformational Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Green Behavior*

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)

Bentuk Tesis : Riset Ilmiah

Nama : Toha Trimono

NIM : 55118110115

Program : Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen

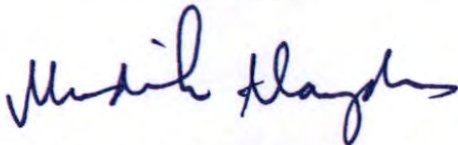
Tanggal : Agustus 2020

Mengesahkan,
Pembimbing



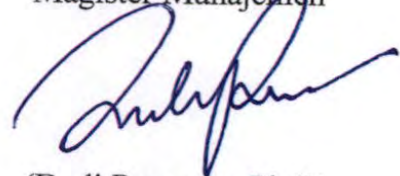
(Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M.)

Direktur
Program Pasca Sarjana



(Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



(Dudi Permana, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Organizational Culture* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)

Bentuk Tesis : Riset Ilmiah

Nama : Toha Trimono

NIM : 55118110115

Program : Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen

Tanggal : 7 Agustus 2020

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.

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, 7 Agustus 2020



Toha Trimono
NIM. 55118110115

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh :

Nama : Toha Trimono
NIM : 55118110115
Program Studi : Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana Jakarta

dengan judul :

“Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Organizational Culture*, dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 12 Agustus 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 18%.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Jakarta, 12 Agustus 2020
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Alloh Subhanahu Wata'ala atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik, dengan judul **“Analisis Pengaruh *Green Commitment*, *Organizational Culture*, dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Work Motivation* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral)**. Tesis ini diajukan untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Mercu Buana Jakarta.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M. selaku dosen pembimbing dan dosen mata kuliah Human Resource Research, yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan arahan, bimbingan, masukan, koreksi, ide dan saran.
2. Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, dan Prof. Dr. -Ing. Mudrik Alaydrus selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta, yang telah banyak memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu.
3. Prof. Dr. M. Havidz Aima, M.Si selaku dosen penguji proposal tesis, Dr. Charles Bohlen Purba, S.E., M.M. selaku dosen penguji hasil penelitian tesis, Dr. Chaerudin, M.M. dan Dr. Kasmir, S.E., M.M. selaku dosen penguji ujian sidang tesis.
4. Dr. Ir. Ego Syahrial, M.Sc selaku Sekretaris Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) dan para jajarannya :
 - a. Dra. Upik Jamil selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal (Setjen) KESDM
 - b. Drs. Endang Sutisna selaku Kepala Biro Umum Setjen KESDM

- c. Erika Retnowati, Ak., M.Si selaku Kepala Biro Keuangan Setjen KESDM
- d. Ir. Agung Pribadi, M.Sc selaku Kepala Biro Komunikasi, Layanan Informasi Publik dan Kerja Sama Setjen KESDM
- e. Ir. Harya Adityawarman selaku Kepala Biro Perencanaan Setjen KESDM
- f. Hufron Asrofi, S.H., M.Hum selaku Kepala Biro Hukum Setjen KESDM
- g. Ir. Muhammad Rizwi Jilanissaf Hisjam, M.Si selaku Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana Setjen KESDM

yang telah memberikan izin penulis dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data.

- 5. Carlos Bona Sakti Manurung, S.T. selaku Kepala Subbagian Penatausahaan Barang Inventaris, Dwi Hardhono, S.Kom, M.M. selaku Kepala Bagian Perlengkapan, dan Ir. Achmad Sudaryanto selaku Kepala Bagian Tata Usaha dan Kearsipan, yang telah banyak membantu secara moril dan materiil sehingga terselesaikannya tesis ini.
- 6. Seluruh pegawai di lingkungan Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, yang telah membantu penulis dalam memperoleh data dan menyampaikan informasi.
- 7. Rekan-rekan angkatan 33 Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Kampus Menteng Universitas Mercu Buana Jakarta, yang telah banyak memberikan motivasi.
- 8. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan semangat dan doa agar terselesaikannya tesis ini dengan baik dan benar serta tepat waktu.
- 9. Seluruh pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan dan penulisan tesis ini, untuk itu saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan, agar penulisan tesis ini menjadi lebih baik. Kiranya hasil penulisan ini dapat memberi kontribusi dalam masalah penerapan perilaku yang memperhatikan keberlangsungan kelestarian lingkungan.

Jakarta, 7 Agustus 2020
 Penulis,
 Toha Trimono

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah Penelitian	10
1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian	10
1.2.2. Pembatasan Masalah Penelitian	11
1.2.3. Perumusan Masalah Penelitian	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.3.1. Tujuan Penelitian	12
1.3.2. Manfaat Penelitian	13
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	 14
2.1. Kajian Pustaka	14
2.1.1. <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i>	14
2.1.2. <i>Employee Green Behavior</i>	15
2.1.3. <i>Green Commitment</i>	16
2.1.4. <i>Organizational Culture</i>	19
2.1.5. <i>Green Transformational Leadership</i>	20
2.1.6. <i>Work Motivation</i>	21
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.3.1. Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Work Motivation</i>	23
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Work Motivation</i>	24
2.3.3. Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Motivation</i>	25
2.3.4. Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> ...	26
2.3.5. Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	26
2.3.6. Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	27
2.3.7. Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	27
2.3.8. Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Melalui <i>Work Motivation</i>	29

2.3.9.	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Melalui <i>Work Motivation</i>	29
2.3.10	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> Melalui <i>Work Motivation</i>	30
2.4.	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA		35
3.1.	Jenis Penelitian	35
3.1.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.1.2.	Objek Penelitian	35
3.2.	Definisi Operasional Variabel	36
3.3.	Populasi dan Sampel	36
3.4.	Metode Pengumpulan Data	38
3.4.1.	Sumber Data	38
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.	Metode Analisis Data	38
3.5.1.	Uji Validitas	39
3.5.2.	Uji Reliabilitas	39
3.5.3.	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1.	Deskripsi Organisasi	45
4.1.1.	Sejarah Organisasi	45
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Bisnis	47
4.1.3.	Sumber Daya	48
4.1.4.	Tantangan Bisnis	51
4.1.5.	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis	53
4.2.	Hasil Penelitian	54
4.2.1.	Gambaran Umum Responden	54
4.2.2.	Deskripsi Jawaban Responden	57
4.2.3.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	65
4.2.3.1	Pengujian Model <i>Measurement (Outer Model)</i>	65
4.2.3.1.1	Uji Validitas	67
4.2.3.1.1.1	<i>Convergent Validity</i>	67
4.2.3.1.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	78
4.2.3.1.2	Uji Reliabilitas	82
4.2.3.2	Uji Struktural Model (<i>Inner Model</i>)	83
4.2.3.2.1	Uji Koefisien Determinasi/ <i>R Square (R²)</i>	84
4.2.3.2.2	Evaluasi Nilai <i>R²</i>	85
4.2.3.2.3	Validasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan <i>Goodness of Index (GoF)</i>	86
4.2.3.2.4	Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	87
4.2.4.	Pengujian Hipotesis	88
4.3.	Pembahasan	96
4.3.1.	Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Work Motivation</i> (Hipotesis 1)	96

4.3.2.	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Work Motivation</i> (Hipotesis 2)	98
4.3.3.	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Motivation</i> (Hipotesis 3)	100
4.3.4.	Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> (Hipotesis 4)	101
4.3.5.	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> (Hipotesis 5)	103
4.3.6.	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> (Hipotesis 6)	105
4.3.7.	Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> (Hipotesis 7)	106
4.3.8.	Pengaruh <i>Green Commitment</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> dengan <i>Work Motivation</i> sebagai Mediasi (Hipotesis 8)	108
4.3.9.	Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> dengan <i>Work Motivation</i> sebagai Mediasi (Hipotesis 9)	110
4.3.10	Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Green Behavior</i> dengan <i>Work Motivation</i> sebagai Mediasi (Hipotesis 10)	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		115
5.1.	Kesimpulan	115
5.2.	Saran	116
DAFTAR PUSTAKA		124
LAMPIRAN		135
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		193

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Persentase <i>Employee Green Behavior</i>	6
Tabel 1.2	Hasil Kuesioner Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Green Behavior</i>	6
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Faktor <i>Green Commitment</i>	7
Tabel 1.4	Hasil Kuesioner Faktor <i>Organizational Culture</i>	8
Tabel 1.5	Hasil Persentase <i>Green Transformational Leadership</i>	8
Tabel 1.6	Hasil Persentase <i>Work Motivation</i>	9
Tabel 3.1	Jumlah Sampel Pada Satuan Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Berdasarkan Unit Kerja	37
Tabel 4.1	Kekuatan Pegawai Setjen Kementerian ESDM	51
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Golongan	57
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Commitment</i>	58
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Culture</i>	59
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Transformational Leadership</i>	61
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work Motivation</i> .	62
Tabel 4.11	Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Employee Green Behavior</i>	63
Tabel 4.12	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Green Commitment</i> (X_1)	68
Tabel 4.13	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi <i>Green Commitment</i> (X_1)	68
Tabel 4.14	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Organizational Culture</i> (X_2)	70
Tabel 4.15	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi <i>Organizational Culture</i> (X_2)	70
Tabel 4.16	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Green Transformational Leadership</i> (X_3)	73
Tabel 4.17	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi <i>Green Transformational Leadership</i> (X_3)	73
Tabel 4.18	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Work Motivation</i> (Y_1)	75
Tabel 4.19	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi <i>Work Motivation</i> (Y_1)	75
Tabel 4.20	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Employee Green Behavior</i> (Y_2) ..	77
Tabel 4.21	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Dimensi <i>Employee Green Behavior</i> (Y_2) ..	77
Tabel 4.22	Nilai <i>Cross Loading</i> dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian	79
Tabel 4.23	AVE (<i>Average Variance Extraction</i>) Model Penelitian	81
Tabel 4.24	Nilai <i>Composite Reliability</i> dari Model Penelitian	82
Tabel 4.25	Nilai <i>R Square</i> (R^2) dari Model Penelitian	84
Tabel 4.26	Nilai <i>Path Coefficient</i> , <i>t-statistics</i> , dan <i>P-Value</i>	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rata-rata Penggunaan Kertas, Listrik dan Air	5
Gambar 2.1	<i>Green Management</i>	19
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1	Model Struktural Penelitian	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kementerian ESDM	50
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM	50
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Model <i>Measurement (Outer Model)</i>	66
Gambar 4.4	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Green Commitment</i> (X ₁)	67
Gambar 4.5	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Organizational Culture</i> (X ₂) ...	69
Gambar 4.6	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Green Transformational Leadership</i> (X ₃)	72
Gambar 4.7	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Work Motivation</i> (Y ₁)	74
Gambar 4.8	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Employee Green Behavior</i> (Y ₂)	76
Gambar 4.9	Pengujian <i>Direct</i> dan <i>Indirect Effect</i> dengan <i>Smart PLS</i>	90

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Penelitian Terdahulu	135
Lampiran 2.	Definisi Operasional Variabel	147
Lampiran 3.	Kuesioner	154
Lampiran 4.	Tabulasi Data Penelitian	163
Lampiran 5.	Output PLS	187
Lampiran 6.	Gambar Output PLS	190
Lampiran 7.	Berita Acara Penelitian Tesis	191

