



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*,  
*GROUP COHESIVENESS* DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE*  
MELALUI *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI (STUDI DI PT PUYO INDONESIA KREASI)**

TESIS  
UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**LISA SEPTIANI**

**55122110057**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2025**



**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*,  
*GROUP COHESIVENESS* DAN KEADILAN ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE*  
MELALUI *TURNOVER INTENTION* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI (STUDI DI PT PUYO INDONESIA KREASI)**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen

**LISA SEPTIANI**

**55122110057**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2025**

## ABSTRACT

*This study examines the influence of green transformational leadership, group cohesiveness, and organizational justice on employee sustainable performance, with turnover intention as a mediating factor in PT Puyo Indonesia Kreasi. Sustainable employee performance is essential for long term organizational success, aligning business goals with environmental responsibility and employee well-being. Green transformational leadership promotes eco friendly behavior, group cohesiveness fosters teamwork and collaboration, and organizational justice enhances fairness and trust, all of which contribute to improved employee commitment. Data collected through structured questionnaires were analyzed using structural equation modeling (SEM). The results confirm that green transformational leadership, group cohesiveness, and organizational justice significant positive impact sustainable performance, while turnover intention has a significant negative effect. Green transformational leadership reduces turnover intention by encouraging environmental responsibility, whereas strong team cohesion and perceptions of fairness lower turnover intention and enhance employee outcomes. The study highlights turnover intention as a crucial mediator, explaining how leadership, teamwork, and justice practices influence sustainable performance. These findings emphasize the importance of sustainability driven leadership programs, initiatives to strengthen team cohesion, and fair organizational policies to foster a supportive work environment. Reducing turnover intention through these strategies can enhance employee retention and overall performance. By integrating sustainability, equity, and collaboration, organizations can create a productive and engaged workforce, ensuring long-term success.*

**Keywords:** *Green transformational leadership, Group cohesiveness, Organizational Justice, Turnover intention, Employee sustainable performance.*

## ABSTRAK

Studi ini meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional hijau, kohesivitas kelompok, dan keadilan organisasi terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, dengan niat untuk keluar sebagai variabel mediasi di PT Puyo Indonesia Kreasi. Kinerja berkelanjutan karyawan sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi, selaras dengan tanggung jawab lingkungan dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan transformasional hijau mendorong perilaku ramah lingkungan, kohesivitas kelompok memperkuat kerja sama tim dan kolaborasi, serta keadilan organisasi meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan metode pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional hijau, kohesivitas kelompok, dan keadilan organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, sementara niat untuk keluar berpengaruh negatif secara signifikan. Kepemimpinan transformasional hijau mengurangi niat untuk keluar dengan mendorong tanggung jawab lingkungan, sedangkan kohesivitas tim yang kuat dan persepsi keadilan yang tinggi menurunkan niat keluar serta meningkatkan hasil kerja karyawan. Studi ini menyoroti peran krusial niat untuk keluar sebagai mediator dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan, dinamika tim, dan praktik keadilan memengaruhi kinerja berkelanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya program kepemimpinan berbasis keberlanjutan, inisiatif untuk memperkuat kohesivitas tim, serta kebijakan organisasi yang adil guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan mengurangi niat untuk keluar melalui strategi-strategi ini, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Integrasi keberlanjutan, keadilan, dan kolaborasi akan membantu membangun tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing untuk keberhasilan jangka panjang.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional Hijau, Kohesivitas Kelompok, Keadilan Organisasi, Kinerja Berkelanjutan Karyawan, Intensi Turnover.

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Group Cohesiveness* dan Keadilan Organisasi terhadap *Employee Sustainable Performance* melalui *Turnover intention* Sebagai Variabel Mediasi (Studi di PT Puyo Indonesia Kreasi)

Bentuk Tesis : Penelitian atau Kajian Masalah Perusahaan

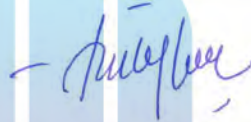
Nama : Lisa Septiani

NIM : 55122110057

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 04 Maret 2025

Mengesahkan  
Pembimbing



(Dr. Anik Herminingsih, M.Si)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen

MERCU BUANA



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



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M)

## LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : Pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Group Cohesiveness* dan Keadilan Organisasi terhadap *Employee Sustainable Performance* melalui *Turnover intention* Sebagai Variabel Mediasi (Studi di PT Puyo Indonesia Kreasi)  
Bentuk Tesis : Penelitian atau Kajian Masalah Perusahaan  
Nama : Lisa Septiani  
NIM : 55122110057  
Program : Magister Manajemen  
Tanggal : 04 Maret 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, 04 Maret 2025

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



(Lisa Septiani)

**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* : Lisa Septiani

NIM */Student id Number* : 55122110057

Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:

*/The title:*

“Pengaruh Green transformational leadership, Group Cohesiveness dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Sustainable Performance melalui Turnover intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi di PT Puyo Indonesia Kreasi)”

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

15 Februari 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:

*and the similarity percentage obtained was:*

20 %

Jakarta, 15 Februari 2025

**Kepala Administrasi/ Tata Usaha  
FEB Universitas Mercu Buana**

*/Head of FEB Administrator*



*scan or [click here](#) for verify*

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

## 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 *Green transformational leadership*, *Group Cohesivness* dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Turnover intention* Sebagai Variabel Mediasi di PT Puyo Indonesia Kreasi”.

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 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M dan Dr. Agus Arijanto, M.M selaku dosen penguji Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
5. Karyawan PT. Puyo Indonesia Kreasi, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
6. 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, tanggal bulan tahun Penulis

Jakarta, 04 Maret 2025

(Lisa Septiani)

## DAFTAR ISI

|                                                                             |      |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|
| ABSTRACT.....                                                               | i    |
| ABSTRAK .....                                                               | ii   |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                                                     | iii  |
| LEMBAR PERNYATAAN .....                                                     | iv   |
| PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI ( <i>SIMILARITY</i> ) KARYA<br>ILMIAH .....  | v    |
| KATA PENGANTAR .....                                                        | vi   |
| DAFTAR ISI .....                                                            | vii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                         | xii  |
| DAFTAR TABEL .....                                                          | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                                       | xiv  |
| 1. BAB I PENDAHULUAN.....                                                   | 1    |
| 1.1 Latar Belakang.....                                                     | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                                    | 10   |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                                 | 11   |
| 1.4 Kontribusi Penelitian.....                                              | 13   |
| 1.4.1 Kontribusi Teoritis .....                                             | 13   |
| 1.4.2 Kontribusi Praktis .....                                              | 13   |
| 2. BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....                   | 14   |
| 2.1 Kajian Teori .....                                                      | 14   |
| 2.1.1 Teori <i>Sustainable Development Goals</i> .....                      | 14   |
| 2.1.2 Teori <i>Employee sustainable performance (E-Super)</i> .....         | 16   |
| 2.1.3 Teori <i>Turnover intention</i> .....                                 | 18   |
| 2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover<br/>intention</i> ..... | 20   |
| 2.1.3.2 Indikator <i>Turnover intention</i> .....                           | 20   |
| 2.1.4 Teori <i>Green Transformational Leadership</i> .....                  | 21   |
| 2.1.5 Teori <i>Group Cohesiveness</i> .....                                 | 24   |
| 2.1.6 Teori Keadilan Organisasi .....                                       | 27   |

|            |                                                                                                                                                      |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2        | Penelitian terdahulu .....                                                                                                                           | 30 |
| 2.3        | Pengembangan Hipotesis .....                                                                                                                         | 37 |
| 2.3.1      | Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap<br><i>Employee Sustainable Performance</i> .....                                          | 37 |
| 2.3.2      | Pengaruh <i>Group Cohesiveness</i> Terhadap <i>Employee<br/>Sustainable Performance</i> .....                                                        | 38 |
| 2.3.3      | Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee<br/>Sustainable Performance</i> .....                                                              | 39 |
| 2.3.4      | Pengaruh <i>Green transformational leadership</i> terhadap<br><i>Turnover intention</i> .....                                                        | 40 |
| 2.3.5      | Pengaruh <i>Group cohesiveness</i> terhadap <i>Turnover<br/>intention</i> .....                                                                      | 41 |
| 2.3.6      | Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Turnover<br/>intention</i> .....                                                                            | 41 |
| 2.3.7      | Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap <i>Employee<br/>Sustainable Performance</i> .....                                                        | 42 |
| 2.3.8      | <i>Turnover Intention</i> Memediasi Pengaruh <i>Green<br/>transformational leadership</i> terhadap <i>Employee<br/>sustainable performance</i> ..... | 43 |
| 2.3.9      | <i>Turnover intention</i> Memediasi Pengaruh <i>Group<br/>Cohesiveness</i> Terhadap <i>Employee Sustainable<br/>Performance</i> .....                | 44 |
| 2.3.10     | <i>Turnover Intention</i> Memediasi Pengaruh Keadilan<br>Organisasi Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> ...                             | 45 |
| 2.4        | Hipotesis Penelitian .....                                                                                                                           | 46 |
| 2.5        | Kerangka Pemikiran .....                                                                                                                             | 48 |
| 3. BAB III | METODE PENELITIAN .....                                                                                                                              | 49 |
| 3.1        | Desain Penelitian .....                                                                                                                              | 49 |
| 3.1.1      | Jenis Penelitian .....                                                                                                                               | 49 |
| 3.1.2      | Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....                                                                                                         | 50 |
| 3.1.2.1    | Definisi Variabel .....                                                                                                                              | 50 |

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.2.2 Operasionalisasi Variabel.....                                                                | 51 |
| 3.2 Populasi dan Sampel.....                                                                          | 55 |
| 3.2.1 Populasi.....                                                                                   | 55 |
| 3.2.2 Sampel.....                                                                                     | 55 |
| 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel .....                                                                 | 56 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data.....                                                                      | 57 |
| 3.4 Metode Analisa Data .....                                                                         | 58 |
| 3.4.1 Analisis Deskriptif .....                                                                       | 58 |
| 3.4.2 Statistik Inferensial .....                                                                     | 59 |
| 3.4.3 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer model</i> ).....                                           | 59 |
| 3.4.4 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....                                           | 62 |
| 4. BAB IV PEMBAHASAN .....                                                                            | 65 |
| 4.1 Sejarah dan Gambaran Umum Objek Penelitian .....                                                  | 65 |
| 4.1.1 Profile Perusahaan.....                                                                         | 65 |
| 4.1.2 Lingkup dan Bidang Usaha.....                                                                   | 66 |
| 4.1.3 Sumber Daya.....                                                                                | 68 |
| 4.1.4 Proses atau Kegiatan Fungsi Bisnis .....                                                        | 70 |
| 4.1.5 Tantangan Bisnis.....                                                                           | 72 |
| 4.2 Statistik Deskriptif .....                                                                        | 74 |
| 4.2.1 Deskripsi Responden.....                                                                        | 75 |
| 4.2.2 Jenis Kelamin.....                                                                              | 76 |
| 4.2.3 Usia .....                                                                                      | 76 |
| 4.2.4 Tingkat Pendidikan .....                                                                        | 77 |
| 4.2.5 Lama Bekerja .....                                                                              | 77 |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                                                                         | 78 |
| 4.3.1 Pengujian Model Measurement ( <i>Outer model</i> ).....                                         | 79 |
| 4.3.2 Uji <i>Convergent validity</i> dengan <i>Outer Loading</i> .....                                | 80 |
| 4.3.2.1 Uji <i>Convergent validity</i> dengan <i>Average Variance</i><br><i>Extracted (AVE)</i> ..... | 83 |
| 4.3.2.2 Uji <i>Discriminant validity</i> (Validitas Diskriminan)....                                  | 84 |
| 4.3.2.3 Uji <i>Discriminant validity</i> dengan <i>Cross Loading</i> .....                            | 85 |

|                                                                                                                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3.2.4 Uji <i>Discriminant validity</i> dengan <i>Fornell-Lecker</i> .....                                                                                              | 87  |
| 4.3.2.5 Uji <i>Discriminant validity</i> dengan <i>Heteroit-Monotrait Ratio</i> .....                                                                                    | 88  |
| 4.3.2.6 Uji Reliabilitas.....                                                                                                                                            | 89  |
| 4.3.3 Hasil Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....                                                                                                            | 90  |
| 4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi <i>R-Square/(R<sup>2</sup>)</i> .....                                                                                                  | 91  |
| 4.3.3.2 Uji Predictive Relevance <i>Q<sup>2</sup></i> .....                                                                                                              | 92  |
| 4.3.3.3 Uji <i>Goodness of Fit Index (GoF)</i> .....                                                                                                                     | 93  |
| 4.4 Pengujian Hipotesis .....                                                                                                                                            | 94  |
| 4.5 Pembahasan .....                                                                                                                                                     | 101 |
| 4.5.1 Pengaruh <i>Green Transformational leadership</i> terhadap <i>Employee sustainable performance</i> .....                                                           | 101 |
| 4.5.2 Pengaruh <i>Group Cohesiveness</i> Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> .....                                                                          | 104 |
| 4.5.3 Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap <i>Employee sustainable performance</i> .....                                                                                | 105 |
| 4.5.4 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                      | 108 |
| 4.5.5 Pengaruh <i>Group Cohesiveness</i> Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                                                    | 110 |
| 4.5.6 Pengaruh Keadilan Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                                                          | 111 |
| 4.5.7 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> .....                                                                          | 113 |
| 4.5.8 Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Mediasi..... | 115 |
| 4.5.9 Pengaruh <i>Group Cohesiveness</i> Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Mediasi .....               | 117 |

|                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.5.10 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Mediasi ..... | 118 |
| 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....                                                                                                                    | 121 |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                                                                  | 121 |
| 5.2 Saran Manajerial .....                                                                                                                            | 125 |
| 5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya .....                                                                                                          | 128 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                                                                                                                  | 130 |
| LAMPIRAN.....                                                                                                                                         | 143 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....                                                                                                                             | 185 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....              | 48 |
| Gambar 4.1 Spesifikasi Model SEM PLS.....       | 79 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Outer Loading</i> ..... | 81 |
| Gambar 4.3 Koefisien Jalur (Uji Hipotesis)..... | 96 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 <i>Achievement</i> Quartal .....                                          | 3  |
| Tabel 1.2 <i>Complain per Quartal</i> .....                                         | 4  |
| Tabel 1.3 Hasil Pra Survey <i>Green Transformational Leadership</i> .....           | 4  |
| Tabel 1.4 Hasil Pra Survey <i>Group Cohesiveness</i> .....                          | 5  |
| Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Keadilan Organisasi .....                                | 5  |
| Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu .....                                      | 30 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....                                           | 52 |
| Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert .....                              | 57 |
| Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                            | 76 |
| Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....                                     | 76 |
| Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                       | 77 |
| Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                             | 77 |
| Tabel 4.5 Nilai <i>Outer loading</i> Pada Semua Variabel Penelitian .....           | 81 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....             | 84 |
| Tabel 4.7 Nilai <i>Cross Loading</i> Setiap Indikator dan Variabel Penelitian ..... | 85 |
| Tabel 4.8 Nilai <i>Fornell-Lecker</i> dari Variabel Penelitian .....                | 88 |
| Tabel 4.9 HTMT dari Seluruh Variabel Penelitian .....                               | 89 |
| Tabel 4.10 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....     | 90 |
| Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i> ( $R^2$ ) dari Model Penelitian .....              | 91 |
| Tabel 4.12 Nilai <i>Q-Square</i> ( $Q^2$ ) dari Model Penelitian .....              | 93 |
| Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Langsung .....                        | 97 |
| Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Tidak Langsung .....                  | 97 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian .....                   | 143 |
| Lampiran 2 : Karakteristik Data Responden .....             | 149 |
| Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuisisioner .....                | 155 |
| Lampiran 4 : Permohonan Penelitian / Pengumpulan Data ..... | 183 |
| Lampiran 5 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian .....    | 184 |

