

Pengaruh Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada Terhadap Mediasi Inovasi Hijau dan Pembelajaran Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi

I Dewa Ketut Suharjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha
idewaketuts@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada terhadap Keberhasilan Proyek, Inovasi Hijau memediasi hubungan antara Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada dan Keberhasilan Proyek, Pembelajaran Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada dan Keberhasilan Proyek. Penelitian ini menggunakan 80 manajer perusahaan Industri Konstruksi dengan teknik analisis data menggunakan SEM PLS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada karena fungsi *Abhikamika*, *Pradnja*, *Utsaha*, *Atma Sampad*, *Sakhya Samanta*, *Aksudra Pari Sakta* memiliki dampak langsung pada keberhasilan proyek, dengan inovasi hijau dan pembelajaran organisasi sebagai mediator utama.

Kata Kunci; Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada, Keberhasilan Proyek, Inovasi Hijau, Pembelajaran Organisasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Industri konstruksi merupakan sumber pendapatan bagi pertumbuhan ekonomi di negara-negara berkembang (Fareed et al., 2024) (Shaukat et al., 2022) termasuk Indonesia. Peneliti fokus mengevaluasi gaya kepemimpinan di perusahaan konstruksi untuk mencapai Keberhasilan Proyek (Iqbal et al., 2024) (Aga dkk., 2020) (Latif et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Berkelanjutan sangat penting untuk Keberhasilan Proyek (Bulmer et al., 2022). Kepemimpinan Berkelanjutan memberikan hasil yang baik pada berbagai kinerja bisnis (Filho et al., 2020) (Iqbal & Ahmad, 2021). Industri konstruksi bergerak menuju manajemen proyek berkelanjutan karena proyek bersifat kompleks dan memerlukan solusi berkelanjutan untuk mencapai Keberhasilan Proyek (Ullah et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk mempelajari hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek dalam industri konstruksi (Bulmer et al., 2022).

Studi ini berfokus pada Inovasi Hijau, sebagai produk dan prosedur kreatif yang memberikan manfaat bagi konsumen dan perusahaan sambil secara signifikan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Newell, 2020). (Alsharif & Tong, 2020) membahas tantangan Inovasi Hijau dalam industri konstruksi, termasuk menghemat energi, mengurangi bahan, dan mengendalikan polusi. Menurut (Zhang et al., 2020) Inovasi Hijau mengacu pada penggabungan proaktif praktik berkelanjutan yang ramah lingkungan dan kemajuan teknologi ke dalam proses manajemen proyek. Penerapan Inovasi Hijau dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan, terutama pada perusahaan kecil dan menengah (Rodrigues & Franco, 2023). Inovasi Hijau penting untuk manajemen

proyek karena meningkatkan kerusakan dan meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dalam industri konstruksi (Wu et al., 2020).

Gaya kepemimpinan dan ilmu manajemen berkontribusi pada Pembelajaran Organisasi sebagai pendekatan strategis yang inovatif untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan proyek organisasi (Hsu & Fang, 2020). Pembelajaran Organisasi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan yang mengarah pada pertumbuhan dan hambatan organisasi (Saadat & Saadat, 2020). Pembelajaran Organisasi tetap aktif di pasar dan kompetitif dalam situasi pasar (Karaev, 2023). Pembelajaran Organisasi berfungsi untuk mendorong perusahaan agar fleksibel dan responsif (Malik & Mehmood, 2022).

Fungsi Kepemimpinan Berkelanjutan dalam manajemen dan Keberhasilan Proyek belum sepenuhnya dipelajari (Shamim et al., 2020) (Shaukat et al., 2021). Perlu dilakukan penyelidikan terhadap hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan kinerja proyek. Penambahan mekanisme mediasi dapat memperkuat hubungan langsung antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek (Hu et al., 2023)

Kepemimpinan saja tidak dapat meningkatkan Keberhasilan Proyek (Latif et al., 2021). Berbagai variabel dapat menghambat interaksi antara kepemimpinan dan Keberhasilan Proyek (Ahmed et al., 2023). Kepemimpinan Berkelanjutan memengaruhi keberhasilan proyek (Latif et al., 2020). Menurut (Baird et al., 2023), Kepemimpinan Berkelanjutan memengaruhi pencapaian perusahaan tertentu. Berdasarkan pengamatan Web of Science, penelitian terbatas menggabungkan variabel pengaruh Kepemimpinan Berkelanjutan terhadap Keberhasilan Proyek dan peran mediasi Inovasi Hijau dan Pembelajaran Organisasi (Siddiqui et al., 2023) (Shaukat et al., 2022) di industri konstruksi.

Manajemen sumber daya dan Resource-Based View (RBV) kurang mendapat perhatian (Clough et al., 2020). Salah satu aset terpenting organisasi adalah gaya kepemimpinan berkelanjutan yang terutama bergantung pada pengembangan berkelanjutan dan kolaborasi di antara anggota tim (Avery & Bergsteiner, 2020). RBV telah digunakan dalam berbagai konteks organisasi dan bisnis karena popularitasnya (Nason & Wiklund, 2020).

Faktor penting ini telah diidentifikasi memiliki dampak besar pada pembangunan ekonomi, banyak proyek tidak memuaskan klien atau memiliki kepemimpinan strategis yang tidak memadai (Waqar et al., 2024). Sektor ini membutuhkan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk memastikan perencanaan jangka panjang, kerja sama tim, dan inovasi karena masih belum berkembang (Bulmer et al., 2022). Lebih jauh, inovasi hijau dan pembelajaran organisasi tidak diterapkan dengan baik, dan ada kesenjangan yang signifikan antara kedua strategi tersebut, yang mengakibatkan pemborosan organisasi dan dampak lingkungan yang negatif (Halila et al., 2020) (Monahan dkk., 2020).

Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan strategis yang berkelanjutan memengaruhi Keberhasilan Proyek yang berkelanjutan?
2. Apakah Inovasi Hijau memediasi hubungan antara strategi Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek?
3. Apakah Pembelajaran Organisasi memediasi hubungan antara strategi Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Tinjauan Literatur

1. Kepemimpinan Berkelanjutan

Kepemimpinan yang berkelanjutan menetapkan strategi manajemen proyek jangka panjang dan tekanan pengembangan serta pelatihan bagi tim untuk mencapai implementasi tujuan proyek yang sukses (Bulmer et al., 2022). Menerapkan praktik berkelanjutan untuk pembangunan berkelanjutan dan mengembangkan strategi yang responsif merupakan karakteristik kepemimpinan yang berkelanjutan (Suriyankietkaew et al., 2022).

Kepemimpinan Berkelanjutan berbagi perilaku kolaboratif, komitmen, otonomi, persetujuan, ketersediaan sumber daya, dan interaksi sosial dengan tim kolaboratif (Suriyankietkaew et al., 2022) (Iqbal et al., 2024). Menurut (Avery & Bergsteiner, 2020), dengan fokus pada pendekatan strategis

jangka panjang dalam prosedur pengambilan keputusan, mendorong waktu kerja untuk memenuhi tuntutan pemangku kepentingan dengan menyediakan proyek yang sangat kualitatif. Lebih jauh lagi, ada kebutuhan untuk memeriksa sifat kepuasan pemangku kepentingan di seluruh industri (Uribe et al., 2020). Kepemimpinan berkelanjutan berkolaborasi dengan tim proyek untuk mengimplementasikan proyek unik bagi para pemangku kepentingan mereka (Javed et al., 2021). Mereka menjalankan praktik kepemimpinan berkelanjutan yang berdampak positif pada proyek inovasi dan motivasi karyawan (Iqbal et al., 2024). Kepemimpinan berkelanjutan diharapkan berdampak pada ketahanan dan keberlanjutan organisasi dalam lingkungan yang bergerak cepat (Suryaningtyas et al., 2020).

Studi ini meneliti inovasi hijau dan pembelajaran organisasi yang memediasi hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek. Oleh karena itu, temuan studi ini dapat bermanfaat bagi manajer proyek, yang akan dapat memperoleh pengetahuan teoritis yang lebih baik tentang fungsi mereka dan dampaknya terhadap proyek dan akan dapat merencanakan taktik mereka dengan tepat untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada

Sikap Kepemimpinan Gajah Mada (Suharjana et al., 2020) (Purnamayanti dkk., 2020) (Agustin, 2024) (Farchan & Syam, 2020) (Nurhayati dkk., 2024)

Kitab Negarakertagama merupakan sumber referensi penting untuk mengetahui sikap kepemimpinan, kebesaran Gajah Mada sebagai perdana menteri kerajaan Majapahit adalah berkat 18 Sifat Keunggulan Kepemimpinan (*Asta Dasa Kotamaning Prabu*) yang melekat dalam dirinya. Dimensi-dimensi Kepemimpinan Tri Dharma terdiri dari 18 elemen Ilmu Kepemimpinan sebagai berikut.

1. Dimensi spiritual. Indikator-indikator pentingnya adalah:
 - a) *Wijaya*. Seorang pemimpin harus berjiwa tenang, sabar dan bijaksana serta tidak cepat panik dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi maupun bawahan.
 - b) *Masih Samasta Bhuvana*. Seorang pemimpin mencintai alam dengan cara melestarikan lingkungan hidup, dan mengelola sumber daya alam dengan sebaik-baiknya.
 - c) *Prasaja*. Seorang pemimpin harus mampu mempraktikkan gaya hidup atau kebiasaan hidup sederhana serta berperilaku yang sederhana juga agar hubungan dengan bawahan lebih lancar.
2. Dimensi Moral. Indikator-indikator pentingnya adalah:
 - a) *Mantrivira*, seorang pemimpin harus berani membela dan menegakkan kebenaran dan keadilan.
 - b) *Sarjawa Upasama*, seorang pemimpin rendah hati, tidak sombong dan tidak mempunyai sikap mentang-mentang berkuasa.
 - c) *Tan Sutrisna*, Seorang pemimpin harus adil dan tidak boleh memihak terhadap salah satu golongan atau memihak saudaranya.
 - d) *Sumantri*, Seorang pemimpin haruslah bersikap tegas, jujur, bersih sehingga menimbulkan sikap berwibawa.
 - e) *Sih Samasta Bhuanwana*. Seorang pemimpin harus mencintai seluruh bawahannya.
 - f) *Nagara Gineng Pratijna*. Seorang pemimpin harus mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, golongan, suku dan keluarga.
3. Dimensi Manajerial. Indikator-indikator pentingnya adalah:
 - a) *Natangguan*, Pemimpin hendaknya dapat dipercaya dan berupaya menjaga kepercayaan sebagai tanggung jawab dan kehormatan yang diterimanya.
 - b) *Satya Bhakti Prabhu*, Pemimpin memiliki kesetiaan terhadap kepentingan yang lebih tinggi yang harus dijaga dan dihormati olehnya.
 - c) *Wicaksaneng Naya*. Seorang pemimpin harus mampu berdiplomasi dengan pihak lain dan pandai mengatur strategi serta kebijakan.
 - d) *Dhirotsaha*, seorang pemimpin harus mampu bekerja secara saksama dan tekun, juga memusatkan rasa, cipta, karsa dan karya untuk mengabdikan.
 - e) *Dibyacita*, seorang pemimpin harus lapang dada dan bersedia menerima pendapat orang lain.
 - f) *Nayaken Musuh*, seorang pemimpin harus mampu menguasai pesaing dari dalam dan luar.
 - g) *Wagmiwak*, para pemimpin harus mempunyai kemampuan tinggi dalam menyampaikan pendapat, pandai berbicara dengan tutur kata yang baik dan sopan, serta mampu memotivasi masyarakatnya untuk maju.
 - h) *Ambek Paramartha*, seorang pemimpin hendaknya pandai menentukan prioritas utama.

- i) *Waspada Purwatha*, seorang pemimpin harus selalu waspada dan selalu melakukan introspeksi diri.

Sikap merupakan representasi pemimpin yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang tinggi. Kecerdasan intelektual Gajah Mada sebagai pemimpin direpresentasikan melalui sifat *Wagminwak* (cerdik), *Wijaya* (bijaksana), dan pandai (cerdik) dalam menyusun strategi. Kecerdasan emosional Gajah Mada sebagai pemimpin direpresentasikan melalui sikap *Mantrivira* (berani), *Masibi Samasta Bhuvana* (menjaga amanah), *Satya Bhakti Prabhu* (setia), *Sarjawa Upasama* (rendah hati), *Dhirotsaha* (kerja keras), *Sumantri* (tegas), dan *Nayaken Musuh* (menundukkan musuh). Sedangkan kecerdasan spiritual Gajah Mada direpresentasikan melalui sikap *Samasta Bhuvana* (mencintai) seluruh makhluk dan alam, semesta, dan *Tan Sutrisna* (iman yang teguh).

Delapan belas (18) sikap kepemimpinan Gajah Mada tersebut merupakan cerminan/representasi dari dimensi spiritual, dimensi moral, dan dimensi sosial, yaitu falsafah manajerial kepemimpinan unggul. Dimensi spiritual kepemimpinan direpresentasikan melalui sikap *Wijaya* (bijaksana, tenang, sabar), *Sih Samasta Bhuvana* (cinta alam semesta), dan *Prasaja* (hidup sederhana). Dimensi moral kepemimpinan direpresentasikan melalui sikap berani (*Mantrivira*) membela kebenaran dan keadilan), *Sarjawa Upasama* (rendah hati), *Tan Sutrisna* (tidak pilih kasih), *Sumantri* (tegas, jujur, bersih, berwibawa), *Masibi Samasta Bhuvana* (cinta rakyat), *Nagara Gineng Pratijna* (mengutamakan) kepentingan negara di atas kepentingan pribadi). Dimensi kepemimpinan manajerial direpresentasikan melalui sikap menjaga (maintain) kepercayaan publik, *Satya Bakti Prabhu* (setia) terhadap bangsa dan negara, *Wagminwak* (pandai bicara santun), *Wicaksaneng Naya* (pandai berdiplomasi, strategi, *Dhirotsaha* (rajin dan gigih dalam bekerja), *Dibyacitta* (berpikiran terbuka, menerima pendapat orang lain), *Nayaken Musuh* (mengendalikan) musuh dari dalam maupun luar), *Ambek Paramartha* (pandai menentukan skala prioritas), dan *Waspada Purwartha* (selalu) waspada dan sadar diri untuk perbaikan.

Gajah Mada memiliki 3 sikap kepemimpinan yang dapat dijadikan pedoman atau panutan oleh para pemimpin puncak. Ketiga sikap tersebut adalah (1) *Nayaken Musuh* yang berarti menundukkan atau menghancurkan musuh, dalam hal ini mengacu pada “isi” laporan whistleblowing, (2) *Mantri Wiry* yang berarti gagah berani membela negara (organisasi), dan (3) *Wicaksaneng Naya* yang berarti bijaksana dalam memimpin, dalam sikap proaktif berupa terus menerus mencari cara untuk mengidentifikasi dan memperbaiki berbagai aktivitas kategori kesalahan baru. Menginternalisasikan ketiga sikap kepemimpinan Gajah Mada pada para pemimpin puncak sangatlah penting, agar mereka dapat mengambil keputusan yang rasional,

Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada (Suharjana et al., 2020)

1. *Abhikamika*. Pemimpin harus terlihat simpatik, berorientasi ke bawah, dan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi atau kelompok.
2. *Prajna*. Seorang pemimpin haruslah orang yang cerdas, arif dan bijaksana, menguasai ilmu agama, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki daya analisis dan visi yang tajam.
3. *Utsaha*. Pemimpin harus Proaktif dalam perencanaan dan Bertindak serta mengambil inisiatif untuk memanfaatkan peluang, memelopori kreativitas dan inovasi dalam memanfaatkan kekuatan.
4. *Atma Sampad*. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang unggul dalam hal integritas yang tinggi, dan budi pekerti yang luhur. Bermoral, objektif, dan berwawasan ke depan untuk kemajuan organisasi dan bangsa.
5. *Sakhya Samanta*. Pemimpin sebagai fungsi kontrol harus “Capable.” Kebijakan yang telah diambil dapat berjalan secara efisien dan efektif.
6. *Aksudra Pari Sakta*. Pemimpin harus mampu bersikap diplomatis, mampu memadukan perbedaan antar bawahan dan musyawarah. Selain itu, pemimpin harus mampu menyerap aspirasi bawahan.

Keberhasilan Proyek

Suatu proyek sangat penting untuk menghasilkan keuntungan finansial dan menciptakan keunggulan kompetitif (Zhang et al., 2020). Penyelesaian proyek dengan penggunaan sumber daya yang optimal (Basten et al., 2020) . Konsep Proyek yang Sukses adalah tujuan utama setiap organisasi yang berorientasi proyek (Yudi & Rahayu, 2020) (Ika, 2020).

Para peneliti dan pengambil keputusan mulai menyadari bahwa kepuasan pemangku kepentingan, penerimaan pengguna, dan prospek peluang masa depan sangat penting dalam menentukan Keberhasilan Proyek (Ika, 2020). Menurut (Bogopa & Marnewick, 2022) Faktor krusial untuk keberhasilan proyek adalah orang, prosedur, dan teknologi. Tiga komponen kunci keberhasilan perusahaan yang berorientasi pada proyek adalah memuaskan pelanggan, mencapai tujuan kreatif, dan keunggulan kompetitif (Wu et al., 2020). Munculnya kilatan dalam proses manajemen meningkatkan peluang keberhasilan proyek dalam kondisi yang tidak pasti (Leybourne, 2020). Studi-studi ini menggambarkan komunikasi pemangku kepentingan yang berkelanjutan dan manajemen sumber daya yang adaptif sebagai faktor-faktor dalam keberhasilan proyek (Boaz et al., 2020). Keberhasilan proyek bergantung pada beberapa faktor termasuk kepemimpinan yang efektif, waktu yang seimbang, keterlibatan klien, persyaratan yang ditetapkan dengan baik, dan pencapaian tujuan proyek (Bogopa dan Marnewick, 2022).

Pengujian hipotesis

Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek

(Al-Hakim & Hassan, 2020) mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan dan keberhasilan proyek. (Latif et al., 2020) (Manzoor et al., 2023). RBV (Barney, 2020) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana Kepemimpinan Berkelanjutan mempengaruhi Keberhasilan Proyek. Kepemimpinan sebagai bentuk modal manusia karena pemimpin berpengetahuan luas, sulit digantikan, dan unik (Savira et al., 2024). (Shaukat et al., 2022, menggunakan RBV sebagai panduan, Kepemimpinan Berkelanjutan bersifat unik, berkembang, inovatif, berharga, dan tak tergantikan.

Peran Mediasi Inovasi Hijau

Konsep inovasi hijau dalam perspektif manajemen proyek bermanfaat untuk strategi dan teknik ramah lingkungan yang memberikan hasil positif dalam proyek (Zhang et al., 2020). Inovasi hijau mengintegrasikan praktik dan konsep ke dalam praktik manajemen proyek untuk mencapai tujuan lingkungan dan meningkatkan keberhasilan proyek (OECD, 2020) (Nuryakin & Maryati, 2020). Penerapan praktik inovasi hijau meningkatkan kinerja perusahaan dalam inovasi proyek baru (Ahmad, 2023).

Inovasi Hijau diakui sebagai alat strategis paling signifikan untuk keberhasilan pembangunan berkelanjutan (Weng et al., 2020). Inovasi hijau merupakan respons tepat waktu terhadap tuntutan konsumen, karena konsumen bersedia membayar lebih untuk proyek berkelanjutan (Tang et al., 2020). Inovasi rekayasa hijau sangat penting untuk mencapai keberhasilan proyek dengan memanfaatkan keberlanjutan di seluruh siklus hidup proyek (Yang et al., 2020). Dengan menghilangkan dampak berbahaya proyek terhadap lingkungan, inovasi hijau dalam manajemen proyek memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan tanggung jawab manajemen lingkungan (Wu et al., 2020). Inovasi hijau berkontribusi untuk mengidentifikasi dan mengurangi dampak terkait proyek. Berdasarkan logika di atas, kami mengasumsikan hipotesis berikut:

H1: Inovasi Hijau memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek.

Peran Mediator Pembelajaran Organisasi

Dalam konteks manajemen proyek, metode menciptakan, memelihara, dan berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi dikenal sebagai Pembelajaran Organisasi (Rose et al., 2020). Di perusahaan berbasis proyek, pembelajaran organisasi melibatkan pengumpulan, analisis, dan penggunaan pengetahuan untuk mencapai keberhasilan proyek (Liu et al., 2023). Manajemen pengetahuan dan pertumbuhan kapabilitas organisasi adalah dua domain pembelajaran organisasi (Eriksson & Leiringer, 2020). Pembelajaran organisasi dapat ditingkatkan dengan menyediakan kantor manajemen proyek formal yang dapat membantu dalam pembuatan dan pemeliharaan standar, prosedur, dan basis data manajemen proyek (Law & Chuah, 2020). Beberapa penelitian telah menunjukkan pentingnya pembelajaran organisasi untuk keberhasilan proyek (Wang et al., 2020). Keduanya menunjukkan bagaimana pembelajaran organisasi meningkatkan pengetahuan dan kinerja proyek.

Menurut (Goh, 2020), organisasi terutama menyediakan informasi kepada individu yang berkomitmen untuk belajar. Gaya kepemimpinan modern diperlukan untuk memfasilitasi kinerja kerja yang produktif ketika karyawan berbagi pengetahuan dalam perusahaan (Alblooshi et al., 2020). Pembelajaran organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap proyek, memungkinkan peningkatan yang konstan

dalam kinerja organisasi dan kemampuan beradaptasi (Abrahams et al., 2024). (Huo et al., 2023) mengeksplorasi bagaimana pembelajaran organisasi memediasi hubungan antara tujuan pembangunan berkelanjutan dan kepemimpinan yang berkelanjutan. Pembelajaran organisasi memediasi antara kepemimpinan yang berkelanjutan dan keberhasilan proyek, terutama dalam lingkungan lintas budaya dan organisasi (Ullah Khan et al., 2023). Pembelajaran organisasi adalah teknik yang inovatif karena gaya manajemen dan kepemimpinan modern menyediakan alat-alat strategis untuk meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan kinerja dan kenyamanan perusahaan (Naqshbandi & Tabche, 2020). Menurut (Obeso et al., 2020), pembelajaran organisasi adalah ide jangka panjang yang meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian kontemporer telah menggarisbawahi perlunya menggabungkan praktik kepemimpinan berkelanjutan dengan pembelajaran organisasi untuk meningkatkan hasil proyek, meskipun penelitian ini sering gagal menyediakan kerangka kerja terpadu yang menjelaskan hubungan antara faktor-faktor ini.

Menerjemahkan komitmen dan pembelajaran organisasi melalui kepemimpinan yang berkelanjutan pada akhirnya mengarah pada keberhasilan proyek yang berkelanjutan (Macke & Genari, 2020). Kepemimpinan yang berkelanjutan mempertahankan proses pembelajaran organisasi dan memfasilitasi karyawannya untuk tumbuh dalam karier mereka melalui berbagi pengetahuan dan kerja tim (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023). (Adu-Yeboah et al., 2023) pembelajaran organisasi berkontribusi pada keinginan dengan menyediakan model terintegrasi yang menyoroti hubungan antara faktor kontekstual dan prosedur pembelajaran. Pembelajaran organisasi (Lopes et al., 2023) memainkan peran penting dalam mempromosikan keinginan, yang juga dapat dilihat berdasarkan model terintegrasi yang memperhitungkan faktor kontekstual dan prosedur pembelajaran. Hipotesis berikut didasarkan pada logika yang ditunjukkan di atas:

H2: Pembelajaran Organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek.

Peran Mediasi Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Hijau

Dalam konteks manajemen proyek, metode menciptakan, memelihara, dan berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi dikenal sebagai Pembelajaran Organisasi (Rose et al., 2020). Di perusahaan berbasis proyek, pembelajaran organisasi melibatkan pengumpulan, analisis, dan penggunaan pengetahuan untuk mencapai keberhasilan proyek (Liu et al., 2023). Manajemen pengetahuan dan pertumbuhan kapabilitas organisasi adalah dua domain pembelajaran organisasi (Eriksson & Leiringer, 2020). Pembelajaran organisasi dapat ditingkatkan dengan menyediakan kantor manajemen proyek formal yang dapat membantu dalam pembuatan dan pemeliharaan standar, prosedur, dan basis data manajemen proyek (Law & Chuah, 2020). Beberapa penelitian telah menunjukkan pentingnya pembelajaran organisasi untuk keberhasilan proyek (Wang et al., 2020). Keduanya menunjukkan bagaimana pembelajaran organisasi meningkatkan pengetahuan dan kinerja proyek.

Inovasi Hijau diakui sebagai alat strategis paling signifikan untuk keberhasilan pembangunan berkelanjutan (Weng et al., 2020). Inovasi hijau merupakan respons tepat waktu terhadap tuntutan konsumen, karena konsumen bersedia membayar lebih untuk proyek berkelanjutan (Tang et al., 2020). Inovasi rekayasa hijau sangat penting untuk mencapai keberhasilan proyek dengan memanfaatkan keberlanjutan di seluruh siklus hidup proyek (Yang et al., 2020). Dengan menghilangkan dampak berbahaya proyek terhadap lingkungan, inovasi hijau dalam manajemen proyek memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan tanggung jawab pengelolaan lingkungan (Wu et al., 2020). Inovasi hijau berkontribusi untuk mengidentifikasi dan mengurangi dampak terkait proyek.

H3: Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Hijau secara signifikan memediasi hubungan antara Kepemimpinan Berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek;

METODE PENELITIAN

Instrumentasi dan Pengukuran

Instrumen penelitian untuk penelitian ini diperoleh dari skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada merupakan variabel bebas, Mediasi Inovasi Hijau dan Pembelajaran Organisasi sebagai variabel mediasi dan Keberhasilan Proyek Konstruksi sebagai variabel terikat. Setiap item variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Keberhasilan Proyek Konstruksi (Aga et al., 2020)

1. Proyek itu selesai tepat waktu.
2. Proyek ini diselesaikan sesuai anggaran yang dialokasikan.
3. Hasil proyek digunakan oleh pengguna akhir yang dituju.
4. Hasil proyek kemungkinan berkelanjutan.
5. Hasil proyek telah memberikan manfaat langsung kepada pengguna akhir yang dituju, baik melalui peningkatan efisiensi maupun efektivitas.
6. Mengingat masalah yang mendasari pengembangannya, proyek tersebut tampaknya telah menyelesaikannya dengan baik.
7. Saya puas dengan proses pelaksanaan proyek.
8. Anggota tim proyek merasa puas dengan proses implementasi proyek.
9. Proyek ini tidak memiliki atau sedikit masalah awal karena akhirnya diterima dengan mudah oleh pengguna.
10. Proyek ini secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja bagi pengguna akhir/penerima manfaat sasaran.
11. Proyek ini telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap penerima manfaat sasaran.
12. Spesifikasi proyek terpenuhi pada saat serah terima kepada penerima manfaat sasaran.
12. Penerima manfaat sasaran merasa puas dengan hasil proyek.
13. Para donatur utama kami merasa puas dengan hasil pelaksanaan proyek.

Pembelajaran organisasi (Iqbal & Ahmad, 2021)

1. Di organisasi Anda, kami memperoleh dan berbagi pengetahuan yang baru dan relevan.
2. Di organisasi Anda, kami memperoleh kapasitas dan keterampilan yang penting.
3. Di organisasi Anda, pengetahuan baru yang diperoleh memengaruhi peningkatan.
4. Organisasi Anda adalah organisasi pembelajar

Inovasi Hijau (Chen et al., 2020)

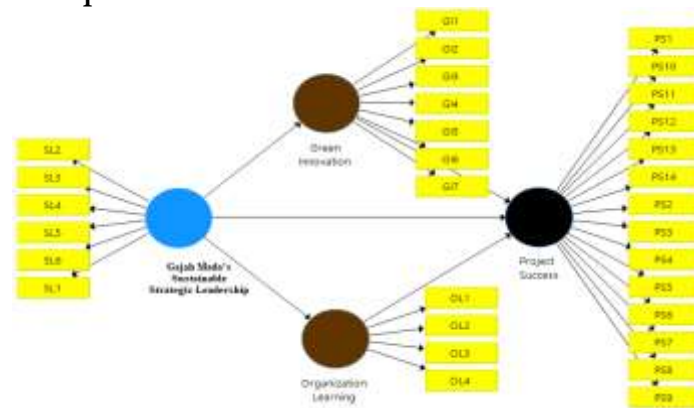
1. Menurut Anda, seberapa pentingkah pengurangan konsumsi energi dalam mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?
2. Menurut Anda, seberapa pentingkah pengurangan emisi udara, pemborosan air, dan limbah padat untuk mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?
3. Menurut Anda, seberapa pentingkah pengajuan paten lingkungan dalam mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?
4. Menurut Anda, seberapa penting pangsa pasar dalam mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?
5. Menurut Anda, seberapa penting kepuasan pelanggan dalam mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?
6. Menurut Anda, seberapa penting pendapatan dari penjualan produk baru dalam mendorong perusahaan Anda mengejar inovasi ramah lingkungan?
7. Menurut Anda, seberapa pentingkah pajak pasca-laba dalam mendorong perusahaan Anda melakukan inovasi ramah lingkungan?

Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada (Suharjana et al., 2020)

1. Abhikamika; Pemimpin harus terlihat simpatik, berorientasi ke bawah dan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi atau kelompok.
2. Prajna; Seorang pemimpin haruslah seseorang yang cerdas, arif dan bijaksana, menguasai ilmu agama, ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai analisa dan visi yang tajam.
3. Utsaha; Pemimpin harus proaktif dalam merencanakan dan bertindak serta mengambil inisiatif untuk memanfaatkan peluang, memelopori kreativitas dan inovasi dalam memanfaatkan kekuatan.
4. Atma Sampad; Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang unggul dalam hal integritas yang tinggi dan budi pekerti yang luhur. Bermoral, objektif, dan berwawasan ke depan untuk kemajuan organisasi dan bangsa.
5. Sakhya Samanta; Pemimpin sebagai fungsi kontrol harus "Capable." "Capable." Kebijakan yang telah diambil dapat berjalan secara efisien dan efektif.

6. Aksudra Pari Sakta; Pemimpin harus mampu bersikap diplomatis, mampu memadukan perbedaan antar bawahan dan musyawarah. Selain itu, pemimpin harus mampu menyerap aspirasi bawahan.

Kerangka Penelitian Konseptual



Teknik analisis data menggunakan SEM PLS

HASIL PENELITIAN

Populasi sampel survei dari berbagai industri konstruksi, Mengacu pada berbagai asosiasi, lembaga, dan perusahaan yang terlibat dalam industri jasa konstruksi, seperti Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK), Asosiasi Kontraktor Indonesia (AKI), dan berbagai dan berbagai perusahaan konstruksi besar, diambil sebanyak 80 orang manajer perusahaan Industri Konstruksi.

Table 1 Outer Loadings

	Original Sample (O)	T (O/STDEV)	Statistics	P Values
GI1 <- Green_Innovation	0.651		10,336	0.000
GI2 <- Green_Innovation	0.717		12,428	0.000
GI3 <- Green_Innovation	0.724		11,438	0.000
GI4 <- Green_Innovation	0.715		11,822	0.000
GI5 <- Green_Innovation	0.720		11,147	0.000
GI6 <- Green_Innovation	0.745		14,996	0.000
GI7 <- Green_Innovation	0.702		10,704	0.000
OL1 <- Organization_Learning	0.622		4,946	0.000
OL2 <- Organization_Learning	0.828		11,547	0.000
OL3 <- Organization_Learning	0.741		9,819	0.000
OL4 <- Organization_Learning	0.859		31,790	0.000
PS12 <- Project_Success	0.869		12,736	0.000
PS9 <- Project_Success	0.883		15,762	0.000
SL3 <- Sustainable_Leadership	0.665		8,421	0.000
SL4 <- Sustainable_Leadership	0.677		7,505	0.000
SL5 <- Sustainable_Leadership	0.739		14,623	0.000
SL6 <- Sustainable_Leadership	0.794		12,295	0.000
SL1 <- Sustainable_Leadership	0.638		7,546	0.000

Pengujian validitas indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dan skor konstruk. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain dalam konstruk lain berubah atau dihilangkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Green_Innovation, Organization_Learning, Project_Success

dan Sustainable_Leadership memiliki data yang valid dengan nilai di atas 0,50 dan nilai p kurang dari 0,05.

Table 2 Reliability and Validity Constructs

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Green_Innovation	0.838	0.840	0.877	0.506
Organization_Learning	0.767	0.800	0.850	0.590
Project_Success	0.697	0.699	0.868	0.768
Sustainable_Leadership	0.745	0.752	0.831	0.677

Pengujian Keandalan dan Validitas Konstruk dimana Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga memiliki data yang valid dan reliabel.

Table 3 Fornell-Larcker Criteria

	Green Innovation	Organization Learning	Project Success	Sustainable Leadership
Green_Innovation	0.711			
Organization_Learning	0.702	0.768		
Project_Success	-0.226	-0.100	0.876	
Sustainable_Leadership	0.693	0.683	-0.330	0.705

Nilai-nilai ini lebih besar daripada korelasi setiap konstruk dan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Table 4 Cross Loadings

	Green Innovation	Organizational Learning	Project Success	Sustainable Leadership
GI1	0.651	0.380	-0.196	0.582
GI2	0.717	0.434	-0.124	0.465
GI3	0.724	0.585	-0.137	0.591
GI4	0.715	0.450	-0.117	0.484
GI5	0.720	0.574	-0.253	0.457
GI6	0.745	0.563	-0.163	0.393
GI7	0.702	0.510	-0.112	0.387
OL1	0.412	0.622	-0.160	0.318
OL2	0.533	0.828	-0.026	0.572
OL3	0.526	0.741	-0.111	0.518
OL4	0.655	0.859	-0.054	0.628
PS12	-0.188	-0.080	0.869	-0.279
PS9	-0.207	-0.096	0.883	-0.299
SL3	0.455	0.486	-0.253	0.665
SL4	0.443	0.361	-0.297	0.677
SL5	0.457	0.528	-0.174	0.739
SL6	0.612	0.542	-0.207	0.794
SL1	0.454	0.471	-0.248	0.638

Nilai muatan luar indikator pada konstruk terkait harus lebih besar daripada nilai muatan silang (korelasi) dengan konstruk lainnya.

Table 5 Q²

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Green_Innovation	553,000	429,945	0.223
Organization_Learning	316,000	234,506	0.258
Project_Success	158,000	149,675	0.053
Sustainable_Leadership	395,000	395,000	

Q² yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS memiliki relevansi prediktif untuk konstruk tersebut.

Table 6 R Square

	R Square	R Adjusted Square
Green_Innovation	0.797	0.729
Organization_Learning	0.664	0.595
Project_Success	0.789	0.540

Berdasarkan tabel R Square menunjukkan bahwa Inovasi Hijau sebesar 0,797 dan Pembelajaran Organisasi sebesar 0,664 dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan_Berkelanjutan, sedangkan Keberhasilan_Proyek sebesar 0,789 dapat dijelaskan oleh Inovasi_Hijau, Pembelajaran_Organisasi, dan Keberhasilan_Proyek.

Table 7 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Green Innovation	Organization Learning	Project Success	Sustainable Leadership
Green_Innovation				
Learning_Organization	0.866			
Project_Success	0.289	0.156		
Sustainable Leadership	0.847	0.874 years	0.465	

Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk relatif.

Table 8 Specific Indirect Effects & Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sustainable_Leadership -> Green Innovation -> Project_Success	0.833	2,694	0.049
Sustainable_Leadership -> Organization Learning -> Project_Success	0.955	2,528	0.013
Sustainable_Leadership -> Project_Success	0.442	3,516	0.000

1. Sustainable_Leadership -> Project_Success menunjukkan nilai 0,442 dengan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis diterima yang artinya Sustainable Strategic Leadership Gajah Mada mempunyai pengaruh sebesar 0,442 dengan memediasi Green_Innovation dan Organization_Learning.
2. Sustainable_Leadership -> Green_Innovation -> Project_Success sebesar 0,833 dengan nilai p sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 artinya Sustainable Strategic Leadership Gajah Mada melalui Green Innovation mempunyai pengaruh sebesar 0,833 sehingga H1 diterima.
3. Sustainable_Leadership -> Organization_Learning -> Project_Success sebesar 0,955 dengan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya Sustainable Strategic Leadership Gajah Mada melalui Organization_Learning mempunyai pengaruh sebesar 0,955 sehingga H2 diterima.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana Sustainable Leadership mempengaruhi Project Success. RBV dan KBV digunakan untuk membangun kerangka penelitian yang bertujuan untuk menentukan bagaimana konstruksi penelitian saling melemahkan. Kepemimpinan berkelanjutan disajikan dalam penelitian ini sebagai gaya Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada yang bertujuan untuk mencapai Project Success. Hal ini menunjukkan bagaimana Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada mendorong inovasi, ketahanan, kebijaksanaan, dan pertumbuhan organisasi. Berbagai bukti menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada memainkan peran penting dalam keberhasilan proyek berkelanjutan jangka panjang, memiliki efek positif pada Project Success, menurut temuan penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Menurut (Al-Hakim & Hassan, 2020) (Latif dkk., 2020) (Manzoor dkk., 2023) (Savira et al., 2024). (Shaukat et al., 2022), (Savira et al., 2024) menyelidiki hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan Keberhasilan Proyek dan menemukan bahwa proyek lebih efisien bila dipimpin oleh pemimpin yang berkelanjutan.

Praktik-praktik sukses dari proyek Gajah Mada Sustainable Strategic Leadership harus diikutsertakan untuk meningkatkan inovasi hijau, mencapai target, dan meningkatkan masa depan organisasi untuk mengurangi dampak lingkungan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Weng et al., 2020) (Tang dkk., 2020) (Yang dkk., 2020) (Wu dkk., 2020) (Zhang dkk., 2020) (OECD, 2020) (Nuryakin & Maryati, 2020) (Ahmad, 2023) menyelidiki berbagai gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap keinginan jangka panjang.

Studi ini mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada merupakan sistem kepemimpinan yang paling banyak digunakan untuk mencapai keberhasilan proyek berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan berkelanjutan secara luas dianggap sebagai pendekatan inovatif yang memberikan banyak kemungkinan untuk mencapai keberhasilan proyek jangka panjang. Studi terkini mengungkapkan bahwa pembelajaran organisasi secara kuat memediasi hubungan antara Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada dan keberhasilan proyek. Temuan ini mendukung hubungan yang diprediksi ini. Hal ini konsisten dengan temuan studi ini, yang menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi memainkan peran mediasi yang penting. Temuan ini konsisten dengan (Goh, 2020) (Alblooshi dkk., 2020) (Abraham dkk., 2024). (Huo dkk., 2023) (Ullah Khan dkk., 2023). (Naqsybandi dan Tabche, 2020) (Obeso dan teman-temannya, 2020) (Macke dan Genari, 2020) (Piowar-Sulej & Iqbal, 2023). (Adu-Yeboah dkk., 2023) (Lopes et al., 2023) menekankan bahwa pembelajaran organisasi memainkan peran penting dalam kesempatan pembelajaran khusus yang diberikan kepada tim proyek dengan tujuan utama keberhasilan proyek.

Temuan Hipotesis 3 menunjukkan Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada karena *Abhikamika, Utsaha, Atma Sampad, Sakhya Samanta, Aksudra Pari Sakta* melalui mediasi Pembelajaran Organisasi dengan memperoleh dan berbagi pengetahuan baru dan relevan, kapasitas dan keterampilan penting, pengetahuan yang baru diperoleh memengaruhi peningkatan, memiliki organisasi pembelajar dan Inovasi Hijau dengan pengurangan konsumsi energi, pengurangan emisi udara, limbah udara, padatan, pengajuan paten untuk lingkungan, pelanggan, pendapatan dari penjualan produk baru, pajak setelah laba, sehingga membantu keberhasilan proyek menurut pendapat (Rose et al., 2020) (Liu dkk., 2023) (Eriksson dan Leiringer, 2020) (Hukum & Chuah, 2020) (Wang dkk., 2020) (Goh, 2020) (Alblooshi dkk., 2020). (Abraham dkk., 2024). (Huo dkk., 2023) (Ullah Khan dkk., 2023). (Naqsybandi & Tabche, 2020). (Piowar-Sulej dan Iqbal, 2023) (Adu-Yeboah dkk., 2023) (Lopes dan teman-temannya, 2023)

KESIMPULAN

Studi ini menyelidiki tema-tema Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada, keberhasilan proyek, pembelajaran organisasi, dan inovasi hijau. Variabel-variabel ini membuktikan bahwa penerapan konsep-konsep ini secara signifikan meningkatkan keberhasilan jangka panjang suatu proyek. Studi ini adalah salah satu yang pertama mencoba membuat kerangka kerja yang diusulkan, yang menghubungkan Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada dan keberhasilan proyek melalui inovasi hijau dan pembelajaran organisasi. Temuan-temuan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada karena *Abhikamika, Utsaha, Atma Sampad, Sakhya Samanta, Aksudra*

Pari Sakta memiliki dampak langsung pada keberhasilan proyek, dengan inovasi hijau dan pembelajaran organisasi sebagai mediator utama. Temuan utama dari studi ini adalah bahwa kepemimpinan berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan proyek jangka panjang. Inovasi hijau dan pembelajaran organisasi adalah mediator penting dalam efek ini, yang beroperasi melalui jalur langsung dan tidak langsung. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan akhir dari inovasi hijau, penting untuk memasukkan prinsip-prinsip kepemimpinan berkelanjutan ke dalam keberhasilan proyek. Hal ini menunjukkan dampak multidimensi Kepemimpinan Strategis Berkelanjutan Gajah Mada karena fungsi *Abhikamika*, *Utsaba*, *Atma Sampad*, *Sakhya Samanta*, *Aksudra Pari Sakta* dalam memberikan hasil berkelanjutan dan memastikan keberhasilan proyek berkelanjutan.

IMPLIKASI

Dari sudut pandang teoritis, penelitian ini merupakan perkembangan pesat dari RBV. Studi ini menyelidiki hubungan kompleks antara strategi kepemimpinan berkelanjutan Gajah Mada dan dampaknya terhadap inovasi hijau, pembelajaran organisasi, dan kinerja proyek dalam konteks perusahaan konstruksi. Peran penting strategi kepemimpinan berkelanjutan Gajah Mada memperluas pengetahuan kita tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks teknologi modern. Penelitian ilmiah tentang pentingnya strategi kepemimpinan berkelanjutan Gajah Mada dalam menghasilkan personel yang sangat kompeten dan konservasi yang menghasilkan hasil berkualitas tinggi dan memastikan masa depan perusahaan. Lebih jauh, studi kami menekankan hubungan antara strategi kepemimpinan berkelanjutan Gajah Mada dan keberhasilan proyek dengan penekanan peran mediasi inovasi hijau dan pembelajaran organisasi.

Pengetahuan canggih ini menambah pemahaman yang berkembang tentang pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk hasil proyek jangka panjang. Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi penting bagi perusahaan konstruksi. Kepemimpinan proyek dan tim proyek lebih memahami pentingnya pembelajaran dan organisasi hijau. Faktor-faktor ini memperjelas peran penting variabel-variabel ini dalam hubungan antara kepemimpinan strategis berkelanjutan Gajah Mada dan keberhasilan proyek. Studi ini memberikan peta jalan bagi para praktisi untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka dapat memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Memahami peran kepemimpinan yang berkelanjutan dapat membantu manajer proyek meningkatkan proses dan taktik pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan dan keberhasilan organisasi. Departemen SDM dapat menggunakan informasi ini untuk meningkatkan prosedur seleksi dan retensi kebijakan mereka. Mereka dapat mengenali dan mendukung para pemimpin yang menunjukkan kualitas kepemimpinan yang berkelanjutan dan memahami bagaimana mereka memiliki kapasitas untuk memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja jangka panjang dalam lingkungan industri konstruksi tertentu. Studi ini memberikan panduan informatif untuk industri konstruksi, yang berfokus pada peningkatan pengambilan keputusan manajerial dan efektivitas organisasi secara keseluruhan sambil mencapai kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahams, T.O., Farayola, O.A., Amoo, O.O., Ayinla, B.S., Osasona, F., & Atadoga, A. (2024). Continuous improvement in information security: A review of lessons from superannuation cybersecurity uplift programs. *International Journal of Science and Research Archives*, 11 (1), 1327–1337. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.0219>
- Adu-Yeboah, S.S., Jiang, Y., Frempong, M.F., Hossin, M.A., & Amoako, R. (2023). Corporate Sustainability and Service Innovation; Moderating role of absorptive capacity. *South African Journal of Business Management*, 54 (1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.2885>
- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2020). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34 (5), 806–818. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>
- Agustin, H. (2024). How Should Top Management Respond to Whistleblowing? Reflections on the Leadership Attitude of Mahapatih Gajah Mada. *Owner*, 8 (3), 2711–2723. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2160>
- Ahmad, T. (2023). Innovation in Green Building Projects: An Exploratory Inquiry. *Buildings*, 13 (9). 20592 | Journal of Innovative and Creativity, 5(2) 2025

<https://doi.org/10.3390/buildings13092359>

- Ahmed, R.R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z.A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9 (1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Al-Hakim, L.A., & Hassan, S. (2020). Core requirements of knowledge management implementation, innovation and organizational performance. *Journal of Business Economics and Management*, 17 (1), 109–124. <https://doi.org/10.3846/16111699.2012.720597>
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organizational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 24, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2020). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39 (3), 5–15. <https://doi.org/10.1108/10878571111128766>
- Baird, K., Su, S., & Munir, R. (2023). The mediating role of levers of control on the association between sustainable leadership and organizational resilience. In *Journal of Management Control* (Vol. 34, Issue 2). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/s00187-023-00354-1>
- Barney, J. (2020). Firm resources and sustained competitive advantage. *International Business Strategy: Theory and Practice*, 283–301. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199277681.003.0003>
- Basten, D., Joosten, D., & Mellis, W. (2020). Developing a Situational Model of Information System Project Success. *International Research Workshop on IT Project Management*, 10, 14. <https://aisel.aisnet.org/irwitpm2011/10>
- Boaz, A., Hanney, S., Borst, R., O'Shea, A., & Kok, M. (2020). How to engage stakeholders in research: Design principles to support improvement. *Health Research Policy and Systems*, 16 (1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12961-018-0337-6>
- Bogopa, M.E., & Marnewick, C. (2022). Critical success factors in software development projects. *South African Computer Journal*, 34 (1), 1–34. <https://doi.org/10.18489/sacj.v34i1.820>
- Bulmer, E., Roca, M.R., & Blas, J. (2022). Sustainable Leadership in Project Management. The Need for a New Kind of Leadership. *Highlights of Sustainability*, 1 (4), 224–232. <https://doi.org/10.54175/hsustain1040016>
- Chen, Y.S., Lai, S.B., & Wen, C.T. (2020). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67 (4), 331–339. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9025-5>
- Clough, D.R., Fang, T.P., Bala Vissa, B., & Wu, A. (2020). Turning leads into gold: How do entrepreneurs mobilize resources to exploit opportunities? *Academy of Management Annals*, 13 (1), 240–271. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0132>
- Eriksson, P. E., & Leiringer, R. (2020). Explorative and exploitative learning in project-based organizations: improving knowledge governance through a project management office? *Engineering Project Organization Journal*, 5 (4), 160–179. <https://doi.org/10.1080/21573727.2015.1104665>
- Farchan, Y., & Syam, F. (2020). Interpretation of Power According to Gajah Mada: The Commentary of Power According to Gajah. *Journal of Political Studies and Development Issues*, 11 (01), 1589–1600.
- Fareed, G., Nawaz, M.J., Iqbal, S., Ummara, U., & Hamza, A. (2024). Examining The Impact Of Operational Strategy And Employee Motivation On Project Performance In The Construction Projects. *Migration Letters*, 21 (S8), 86–101. <https://doi.org/10.59670/ml.v21is8.9232>
- Filho, W.L., Eustachio, J.H.P.P., Caldana, A.C.F., Will, M., Salvia, A.L., Rampasso, IS, Anholon, R., Platje, J., & Kovaleva, M. (2020). Sustainability leadership in higher education institutions: An overview of challenges. *Sustainability (Switzerland)*, 12 (9), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12093761>
- Goh, S.C. (2020). The influence of Senge's book The Fifth Discipline on an academic career: a research journey into the learning organization and some personal reflections. *Learning Organization*, 27 (6), 513–520. <https://doi.org/10.1108/TLO-06-2020-0111>
- Halila, F., Tell, J., Hoveskog, M., & Lu, Q. (2020). The diffusion of green innovation technology in the construction industry: European passive house knowledge transfer to China. *Progress in Industrial*

Ecology , 11 (2), 164–181. <https://doi.org/10.1504/PIE.2017.088867>

- Hsu, Y. H., & Fang, W. (2020). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting and Social Change* , 76 (5), 664–677. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2008.03.012>
- Hu, L., Chang, T. W., Lee, Y. S., Yen, S. J., & Ting, C. W. (2023). How Does Sustainable Leadership Affect Environmental Innovation Strategy Adoption? The Mediating Role of Environmental Identity. *International Journal of Environmental Research and Public Health* , 20 (1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010894>
- Huo, C., Safdar, M. A., & Ahmed, M. (2023). Impact of responsible leadership on sustainable performance: a moderated mediation model. *Kybernetes* , October . <https://doi.org/10.1108/K-03-2023-0342>
- Ika, L.A. (2020). Project Success as a Topic in Project. *Project Management Journal* , 39 (December), 28–42. <https://doi.org/10.1002/pmj>
- Iqbal, Q., & Ahmad, N.H. (2021). Sustainable development: The colors of sustainable leadership in learning organizations. *Sustainable Development* , 29 (1), 108–119. <https://doi.org/10.1002/sd.2135>
- Iqbal, S., Nawaz, M. J., Ali, A., Osman, E., & Hamza, A. (2024). Investigating the Impact of Project Planning on Construction Project Success through the Mediating Role of Risk Management and Safety Climate. *International Journal of Organizational Leadership* , 39 (1), 119–139. <https://doi.org/10.35682/mjhss.v39i1.923>
- Javed, A., Iqbal, J., Iqbal, S.M.J., & Imran, M. (2021). Sustainable leadership and employee innovative behavior: Discussing the mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Public Affairs* , 21 (3). <https://doi.org/10.1002/pa.2547>
- Karaev, F. (2023). The Impact of Competitive Strategies on Firm Performance: The Mediating Role of Market Orientation and Innovation: An Empirical Study of the Georgian Beverage Sector. *Technology and Investment* , 14 (02), 119–135. <https://doi.org/10.4236/ti.2023.142007>
- Latif, K.F., Afzal, O., Saqib, A., Sahibzada, U.F., & Alam, W. (2021). Direct and configurational paths of knowledge-oriented leadership, entrepreneurial orientation, and knowledge management processes to project success. *Journal of Intellectual Capital* , 22 (1), 149–170. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0228>
- Latif, K.F., Nazeer, A., Shahzad, F., Ullah, M., Imranullah, M., & Sahibzada, U.F. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on project success: mediating role of knowledge management processes. *Leadership and Organization Development Journal* , 41 (2), 237–256. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0323>
- Law, KMY, & Chuah, K.B. (2020). The story of project-based action learning (PAL): A 15-year organizational learning journey of a high tech firm in China. *International Journal of Organizational Analysis* , 27 (5), 1442–1464. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1505>
- Leybourne, S. A. (2020). Improvisation and agile project management: a comparative consideration. *International Journal of Managing Projects in Business* , 2 (4), 519–535. <https://doi.org/10.1108/17538370910991124>
- Liu, L., Ye, P., & Tan, J. (2023). Exploring college students' continuity learning intention in data analysis technology courses: the moderating role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology* , 14 (October), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1241693>
- Lopes, B.C., Coelho, A., & Neves, M.E. (2023). The role of green strategic alliances and their impact on green organizational identity and sustainability. *Benchmarking* , September 2023 . <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2023-0332>
- Macke, J., & Genari, D. (2020). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production* , 208 , 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Malik, H., & Mehmood, M. (2022). Impact of Authentic Leadership, Sustainable Leadership on Sustainable Growth with Mediating Role of Organizational Learning. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)* , 6 (1), 48–69. <https://doi.org/10.54692/ajss.2022.06011681>
- Manzoor, A., Zhang, B., & Ma, H. (2023). Knowledge-Oriented Leadership in Powering Team Performance and Sustainable Competitive Advantages through Innovation: Evidence from Higher

- Education Institutions. *Sustainability* , 15 (20), 14715. <https://doi.org/10.3390/su152014715>
- Monahan, J., Coates, R., & Clarke-Hagan, D. (2020). Overcoming the barriers of green innovation in construction projects through its successful management. *Proceedings 30th Annual Association of Researchers in Construction Management Conference, ARCOM 2014 , September* , 123–132.
- Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2020). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change* , 133 (April), 156–167. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.03.017>
- Nason, R. S., & Wiklund, J. (2020). An Assessment of Resource-Based Theorizing on Firm Growth and Suggestions for the Future. *Journal of Management* , 44 (1), 32–60. <https://doi.org/10.1177/0149206315610635>
- Newell, S. (2020). Enhancing cross-project learning. *EMJ - Engineering Management Journal* , 16 (1), 12–20. <https://doi.org/10.1080/10429247.2004.11415234>
- Nurhayati, E., Tingkong, R., Aryana, S., Haryanto, M., & Nuryanto, T. (2024). Gajah Mada's Political Legacy: Exploring Leadership Dynamics In Literary Perspectives. *Jurnal Gramatika: Journal of Research on Indonesian Language and Literature Education* , 1 (1), 87–103. <https://doi.org/10.22202/jg.v10i1.8011>
- Nuryakin, & Maryati, T. (2020). Green product competitiveness and green product success. Why and how does mediating affect green innovation performance? *Entrepreneurship and Sustainability Issues* , 7 (4), 3061–3077. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4\(33\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4(33))
- Obeso, M., Hernández-Linares, R., López-Fernández, M.C., & Serrano-Bedia, A.M. (2020). Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning. *Journal of Knowledge Management* , 24 (8), 1859–1880. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0553>
- OECD. (2020). Fostering Innovation for Green Growth. In *Innovation* .
- Piowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production* , 382 (October 2022), 134600. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Purnamayanti, NLP, Mardika, IK, & Kiriana, I. nyoman. (2020). Contextualization of Gajah Mada's Exemplary Leadership and Its Relevance to Hindu Religious Education. *Upadhyaya: Journal of ...* , 1 (1), 1–17. <http://ojs.uhnsugriwa.ac.id/index.php/UP/article/view/475>
- Rodrigues, M., & Franco, M. (2023). Green Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): A Qualitative Approach. *Sustainability (Switzerland)* , 15 (5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su15054510>
- Rose, A. L., Dee, J., & Leisyte, L. (2020). Organizational learning through projects: a case of a German university. *Learning Organization* , 27 (2), 85–99. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2018-0200>
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2020). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 230 (May), 219–225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.028>
- Savira, FA, Zain, E., & Zhafiraah, NR (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening work motivation. *Human Capital and Organizations* , 1 (2), 76–87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>
- Shamim, S., Cang, S., & Yu, H. (2020). Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behavior through employee work attitudes. *International Journal of Human Resource Management* , 30 (16), 2387–2417. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1323772>
- Shaukat, M.B., Latif, K.F., Sajjad, A., & Eweje, G. (2022). Revisiting the relationship between sustainable project management and project success: The moderating role of stakeholder engagement and team building. *Sustainable Development* , 30 (1), 58–75. <https://doi.org/10.1002/sd.2228>
- Siddiqui, A., Iqbal, S., Shaukat, M., & Latif, K. (2023). From Coaching Leadership Style to Construction Industry Project Success: Modeling the Mediating Role of Team Building and Goal Clarity. *International Journal of Organizational Leadership* , 12 (First Special Issue 2023), 142–164. <https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60377>

- Suharjana, IDK, Purwoko, B., & Umar, H. (2020). Determinants of Company Performance in Construction Service Industries in Java Island: Gajah Mada Leadership Analysis. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* , 4 (02), 294–302. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.1017>
- Suriyankietkaew, S., Krittayaruangroj, K., & Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership Practices and Competencies of SMEs for Sustainability and Resilience: A Community-Based Social Enterprise Study. *Sustainability (Switzerland)* , 14 (10), 1–36. <https://doi.org/10.3390/su14105762>
- Suryaningtyas, D., Sudiro, A., Eka, AT, & Dodi, WI (2020). Organizational resilience and organizational performance: Examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture. *Academy of Strategic Management Journal* , 18 (2), 2–8.
- Tang, M., Walsh, G., Lerner, D., Fitza, M. A., & Li, Q. (2020). Green Innovation, Managerial Concern and Firm Performance: An Empirical Study. *Business Strategy and the Environment* , 27 (1), 39–51. <https://doi.org/10.1002/bse.1981>
- Ullah Khan, R., Saqib, A., Abbasi, M.A., Mikhaylov, A., & Pinter, G. (2023). Green Leadership, environmental knowledge Sharing, and sustainable performance in manufacturing Industry: Application from upper echelon theory. *Sustainable Energy Technologies and Assessments* , 60 (October), 103540. <https://doi.org/10.1016/j.seta.2023.103540>
- Ullah, M., Khan, MWA, Kuang, LC, Hussain, A., Rana, F., Khan, A., & Sajid, MR (2020). A structural model for the antecedents of sustainable project management in Pakistan. *Sustainability (Switzerland)* , 12 (19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su12198013>
- Uribe, D.F., Ortiz-Marcos, I., & Uruburu, Á. (2020). What is going on with stakeholder theory in project management literature? A symbiotic relationship for sustainability. *Sustainability (Switzerland)* , 10 (4). <https://doi.org/10.3390/su10041300>
- Wang, S.L., Wu, C.H., & Perng, C. (2020). Improving organizational learning for project success: A knowledge management perspective. *International Journal of Information Systems and Change Management* , 3 (4), 287–300. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2008.026706>
- Waqar, A., Houda, M., Khan, A.M., Qureshi, A.H., & Elmazi, G. (2024). Sustainable leadership practices in construction: Building a resilient society. *Environmental Challenges* , 14 (August 2023), 100841. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2024.100841>
- Weng, HHR, Chen, J.S., & Chen, P.C. (2020). Effects of green innovation on environmental and corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability (Switzerland)* , 7 (5), 4997–5026. <https://doi.org/10.3390/su7054997>
- Wu, X., Zhao, W., & Ma, T. (2020). Improving the impact of green construction management on the quality of highway engineering projects. *Sustainability (Switzerland)* , 11 (7). <https://doi.org/10.3390/su11071895>
- Wu, Z., Nisar, T., Kapletia, D., & Prabhakar, G. (2020). Risk factors for project success in the Chinese construction industry. *Journal of Manufacturing Technology Management* , 15 (4), 313–314.
- Yang, X., Yu, M., & Zhu, F. (2020). Impact of Project Planning on Knowledge Integration in Construction Projects. *Journal of Construction Engineering and Management* , 146 (7), 1–11. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001852](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001852)
- Yudi, Y., & Rahayu, S. (2020). Determinant of the quality of the national financial audit report: study at National Auditor Board Jambi Province. *Journal of Regional Financing and Development Perspectives* , 6 (5), 611–620. <https://doi.org/10.22437/ppd.v6i5.6588>
- Zaid H Alsharif, H., & Tong, S. (2020). Green Product Innovation Strategies for Environmental Sustainability in the Construction Sector. *Journal of Contemporary Research in Social Sciences* , 1 (6), 126–135. <https://doi.org/10.33094/26410249.2019.16.126.135>
- Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y. (2020). The mediating role of leadership styles in integrated project collaboration: An emotional intelligence perspective. *International Journal of Project Management* , 36 (2), 317–330. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.08.014>
- Zhang, Y., Sun, J., Yang, Z., & Wang, Y. (2020). Critical success factors of green innovation: Technology, organization and environmental readiness. *Journal of Cleaner Production* , 264 , 121701. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121701>