

**MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMACE, ENVIRONMENTAL
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BERBASIS ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT
(STUDI KASUS UKM BATIK SEMARANG)**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Ulfa Diana Putri

30401700247

**UNIVERSITAS ISLAMI SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
MDEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, ENVIRONMENTAL
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BERBASIS ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT

Disusun Oleh



Ulfa Diana Putri

30401700247

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya kehadiran sidang panitia ujian
usulan penelitian untuk Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang

Semarang, 17 Juli 2021

Dosen Pembimbing



Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2021.07.31 09:59:37 +07'00'

Dr. Hj Siti Sumiati, SE., Msi.

NIK. 2104920229

**MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, ENVIRONMENTAL
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, BERBASIS ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT
(Studi Kasus pada UKM Batik Semarang)**

Disusun Oleh :



Ulfa Diana Putri

NIM. 30401700247

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 17 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati,
SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi,
o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas
Ekonomi,
email=sitisumiati@unissula.ac.id,
c=ID
Date: 2021.07.31 10:00:04 +0700'

Dr. Hj. Siti Sumiati., SE., MSi.

NIK. 2104920229

Penguji I



Dr. H. Budhi Cahyono, SE, M.Si

NIK. 210492030

Penguji II



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIK. 210485009

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Tanggal 17 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhitama., SE., MM

NIK. 210499049

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ulfa Diana Putri
Nim : 30401700247
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BERBASIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT (UKM Batik dikota Semarang) ” dan diajukan untuk di uji pada tanggal 16 juli 2021 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambildengan cara mengambil atau meniru kalimat dan simbyang menunjukkan gagasanmaupun pemikiran pendapat dari penulis lain. Pendapat orang lainyang terdapat pada skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran dan penyimpangan dalam skripsi ini.

Semarang, 17 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



Ulfa Diana Putri
NIM.30401700247

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Optimisme merupakan kepercayaan menuju pencapaian. Tidak ada yang bisa dilakukan tanpa adanya harapan dan keyakinan”.

- Hellen Keller –

“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, maka Allah akan memudahkan baginya jalan untuk menuju syurga”.

- HR. Muslim –

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua yang selalu mensupport dan mendoakan saya, calon suami saya yang selalu mendukung dan memberi semangat dan teman-teman sahabat saya yang menyemangati tanpa henti.

ABSTRAK

Batik merupakan kain khas Indonesia yang sudah diakui oleh UNESCO, kita sebagai generasi milenial yang menilai kain batik itu cocok untuk orang tua tetapi kain batik jika didesain bagus dimodel bagus itu juga cocok atau bagus untuk generasi milenial maka dari itu kita sebagai generasi milenial harus tetap menjaga citra kain batik agar tetap baik dan menjadi kain khas kebanggaan Indonesia. Disini salah satu faktor yang dihadapi oleh UMKM Batik yaitu pengelolaan limbah dan penjaagaan lingkungan, dalam perusahaan atau UMKM Batik pengelolaan limbah adalah faktor utama yang sangat penting dan harus diperhatikan karena hal tersebut bisa mencemari lingkungan yang ada disekitar perusahaan. *Environmental Performance* adalah faktor penting dan harus diperhatikan dalam perusahaan atau UMKM Batik karena apabila *Environmental Performance* tidak diperhatikan maka dapat menurunkan citra dan nama baik perusahaan atau UMKM batik, sehingga dalam meningkatkan *Environmental Performance* perlu didukung adanya *Environmental Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*. Jika *Environmental Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* sudah dilakukan dengan baik dan benar maka *Environmental Performance* perusahaan atau UMKM Batik pun meningkat maka citra kain khas Indonesia tetap terjaga karenalimbahnya sudah diolah dengan benar dan tidak mencemari lingkungan yang ada disekitar perusahaan atau UMKM Batik.

Kata Kunci : *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* dan *Environmental Performance*.

ABSTRACT

Batik is a typical Indonesian cloth that has been recognized by UNESCO, we as millennials think that batik cloth is suitable for parents, but if it is well-designed and well-modelled, it is also suitable or good for the millennial generation, therefore we as millennials must maintain image of batik cloth in order to remain good and become a distinctive cloth of Indonesian pride. Here one of the factors faced by Batik SMEs is waste management and environmental protection, in companies or Batik SMEs waste management is a very important main factor and must be considered because it can pollute the environment around the company. Environmental Performance is an important factor and must be considered in companies or Batik SMEs because if Environmental Performance is not considered, it can reduce the image and good name of batik companies or SMEs, so that in improving Environmental Performance it is necessary to support the existence of Environmental Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior Toward Environment. If the Environmental Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior Toward Environment have been carried out properly and correctly, the Environmental Performance of the company or Batik UMKM will also increase, the image of typical Indonesian fabrics is maintained because the waste has been processed properly and does not pollute the environment around the company or Batik UMKM.

Keywords : *Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment and Environmental Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul " MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE, ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BERBASIS ORGANIZATIONAL LEADERSHIP BRHAVIOR TOWARD ENVIRONMRNT " dapat diselesaikan.

Penulisan Usulan Penelitian Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Usulan Penelitian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta do'a kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj Siti Sumiati SE., MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan, memotivasi dan memberikan pengarahan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Hj Olivia Facharunnisa SE., MSi., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) atas kerja sama dan

bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.

5. Kedua orangtua Ayahanda Dalim dan Ibunda Heny Kholela yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga, penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Keluarga besar dan pacar saya Ayya Dana Akbar yang sudah mensupport sehingga bisa menulis sampai sejauh ini.
7. Teman-teman seperjuangan Yulia Wijayanti, Villa Avrely D, Siti Andriana S. Inastaufigi Etika, Wulan Yudha, Widiya Saputri, Willy Erika, , Tika Rizki Amalia, Andriyanika dan lain-lain, yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu disini, yang sudah menjadi teman dari semester satu dan sudah membantu dan memberikan dukungan.
8. Teman-teman kost mutiara tercinta Yolanda Firsta Rahmalia, Ayusna Afiana, Atik Rodi'ah, Inggrit Chantika, Salamaton Nikmah yang sudah menjadi teman satu kost dari semester 3 sampai sekarang dan sudah membantu dan memberikan dukungan.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Angkatan 2017
10. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik di sisi Allah SWT. Penulis juga memohon maaf bila dalam usulan penelitian skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan karena penulis hanyalah manusia biasa yang tidak lepas dari suatu kesalahan.

Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam usulan

penelitian skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12

September 2020



Ulfa Diana Putri



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| PERYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH | v |
| PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... | vi |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 ENVIRONMENTAL PERFORMANCE | 9 |
| 2.1.2 ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT..... | 11 |
| 2.1.3 ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP | 12 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel..... | 14 |
| 2.2.1 Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment | 14 |
| 2.2.2 Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Environmental Performance | 14 |

| | | |
|----------------|---|----|
| 2.2.3 | Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance | 15 |
| 2.3 | MODEL PENELITIAN | 17 |
| BAB III | MODEL PENELITIAN | 19 |
| 3.1 | Sumber Data..... | 19 |
| 3.2 | Sumber Data..... | 20 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | 21 |
| 3.4 | Variabel dan Indikator | 22 |
| 3.5 | Populasi dan Sempel | 24 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 28 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 35 |
| 4.2 | Karakteristik Responden..... | 35 |
| 4.3 | Analisis Kualitatif | 37 |
| 4.4 | Analisis Kuantitatif | 44 |
| 4.5 | Uji t | 54 |
| 4.6 | Uji Sobel Test | 58 |
| 4.7 | Pembahasan | 61 |
| BAB V | PENUTUP..... | 67 |
| 5.1 | Kesimpulan | 67 |
| 5.2 | Saran | 69 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 71 |
| LAMPIRAN | | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi sekarang ini sangat berperan penting dalam perkembangan Lingkungan sekitar, terkait dengan hal ini, Manajemen Sumber Daya Manusia harus saling menjaga dan merawat lingkungan yang ada disekitar agar tidak rusak, karena sekarang ini banyak sekali ekosistem lingkungan yang rusak dan masyarakat yang disekitarnya sangat tidak peduli terhadap hal tersebut, dan sepertinya masih banyak sekali masyarakat yang masih membuang sampah di sungai tanpa di sadari hal tersebut dapat mengakibatkan bencana banjir dan tanah longsor, tetapi ada pula Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat memperhatikan lingkungan yang ada di sekitarnya, mereka tidak mau mencemari lingkungan sekitar dengan bahan sintesis atau bahan berbahaya yang dapat merusak lingkungan sekitar, salah satu contohnya adalah pembuatan kain batik dengan menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan seperti, warna kuning dari kunyit, warna merah dari bunga mawar atau daun jati yang masih muda, warna hijau dari daun pandan dan lain sebagainya, tetapi masih banyak pengusaha kain batik yang membuang limbahnya di sungai sehingga mencemari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang kurang memperhatikan lingkungan sekitar masalah lain yang muncul yaitu limbah sisa dari pengendapan sederhana langsung mengalir kebuang di selokan dan sisa limbah tersebut masih mengandung 6 bahan kimia yang berbahaya. Sehingga aroma tidak sedap sangat menyengat dan warna

Air diselokan sekitar tempat produksi menjadi berubah. Limbah sisa produksi batik tidak semua bisa masuk ke IPAL masih ada sebagian yang terbuang ke pekarangan (halaman rumah). Menurut Badan Lingkungan Hidup (BLH), bagian limbah B3, untuk dapat memahami pengelolaan limbah sisa produksi kain batik merupakan kesadaran bagi setiap pengusaha kain batik itu sendiri. Selain itu sebelum adanya IPAL komunal yang bisa menampung limbah dari masing-masing industri pembuatan kain batik dikarenakan lokasi yang tidak mengelompok dan berada di wilayah pemukiman yang sangat padat penduduk. Pengusaha kain batik belum mengelola limbah dengan baik dan benar karena belum mengetahui bagaimana cara mengolah limbah yang baik dan benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah. Dan sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan kain batik yang sangat memperhatikan hal itu, karena adanya sebuah kepemimpinan tentang pencemaran lingkungan limbah yang di atur oleh Pemerintah, sehingga *Environmental Performance* yang pada awalnya tidak baik dan tidak maksimal bisa teratasi sedikit demi sedikit, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia disini harus bisa meningkatkan *Environmental Performance* yang lebih baik, dan cara salah satunya untuk meningkatkan *Environmental Performance* agar lebih baik lagi yaitu dengan cara menerapkan konsep *Environmental Transformational Leadership* sehingga seluruh masyarakat akan berfikir jika akan melakukan sesuatu yang akibatnya dapat merusak lingkungan, karena

Data Jumlah Karyawan UMKM Batik Kota Semarang

Periode 2018-2020

| No | Nama UKM | Jumlah karyawan 2018 | Jumlah karyawan 2019 | Jumlah karyawan 2020 |
|-----------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1. | Semi Batik | 12 | 14 | 15 |
| 2. | Padma Sari | 5 | 8 | 9 |
| 3. | Batik Handayani | 10 | 15 | 16 |
| 4. | Razaqa | 6 | 8 | 9 |
| 5. | Ending Batik | 11 | 13 | 14 |
| 6. | Sugma batik | 10 | 11 | 13 |
| 7. | Fizhan Batik | 11 | 12 | 13 |
| 8. | Hadisti Batik | 13 | 14 | 16 |
| 9. | Batik mutiara Hasta | 11 | 12 | 13 |
| 10. | Batik lukis Djago | 6 | 8 | 9 |
| 11. | Batik Figal | 10 | 12 | 13 |
| 12. | Arie Batik | 8 | 9 | 11 |
| 13. | Batik pasha | 7 | 8 | 9 |
| 14. | Bati Non | 9 | 10 | 11 |
| 15. | Batik Tri Asta | 11 | 12 | 13 |
| Jumlah Karyawan | | 140 | 166 | 184 |

Sumber: UKM Batik Semarang

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya kenaikan jumlah karyawan pada

UMKM Batik di kota Semarang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, jumlah karyawan pada tahun 2018 adalah 140 karyawan, pada tahun 2019 adalah 166 karyawan dan pada tahun 2020 adalah 184 karyawan dari 15 UMKM Batik yang ada di Kota Semarang.

sudah menerapkan *Environmental Transformational Leadership* yang mengatur semua tentang lingkungan.

UMKM merupakan kelompok pelaku usaha terbesar di Indonesia dengan karakteristik berpenghasilan rendah, peran UMKM sekarang ini cukup berkembang dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan nilai produksi dan penyerapan investasi di kota Semarang dari beberapa tahun terakhir ini.

Permasalahan yang ada dalam UMKM Batik di Kota Semarang yaitu aliran limbah cair yang belum tertata dengan baik serta area produksinya kurang memadai. Limbah cair dari sisa produksinya dibuang langsung di saluran

pembuangan limbah rumah tangga hal itu menyebabkan permasalahan kelestarian lingkungan sekitar UMKM. Produksi UMKM batik berada di Kawasan padat penduduk sehingga agak sulit bagi pemilik UMKM untuk mengelola limbah cair sisa proses produksi batik dibuang bersamaan dengan limbah rumah tangga dan mengalir melewati Kawasan tempat tinggal penduduk sebelum sampai ke sungai. Hal itu tentu sangat membahayakan bagi keadaan lingkungan di sekitarnya.

Seperti penelitian yang dilakukan di Pekalongan menurut (Sari et al 2012) menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di industri batik saat ini yaitu akibat limbah cair yang dihasilkan berdampak pada rusaknya lingkungan sekitar serta besarnya energi yang dihasilkan.

Environmental Transformational Leadership sangat baik untuk diterapkan di dunia karena mengingat di dunia sekarang ini sangat banyak terjadi bencana alam, akibat perilaku masyarakat yang tanpa disadari itu bisa merusak lingkungan sekitar. Di era globalisasi saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan konsep Environmental Transformational Leadership sehingga perusahaan-perusahaan saat ini bisa memotivasi karyawannya untuk saling menjaga lingkungan agar tidak rusak. Dari beberapa penelitian Graves et al.(2013), mengatakan bahwa konsep Environmental Transformational Leadership, di dominasi oleh manajer yang memotivasi karyawannya untuk memasukkan ide dan praktik sebagai bagian dari tanggung jawab operasional karyawan. Ketika motivasi karyawannya meningkat, karyawan dapat untuk bertindak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan karyawan itu sendiri yang bisa menentukan nasibnya dalam mengatasi masalah lingkungan (Chen et al.,2014; Gagne dan Deci,2005). Dengan adanya Environmental Transformational Leadership yang mengatur tentang lingkungan organisasi dapat mengakibatkan Manajemen Sumber Daya Manusia ikut serta menjaga lingkungan sekitar, contohnya perusahaan-perusahaan pembuatan kain batik sekarang ini sudah menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan sebagai warnanya seperti, warna kuning dari kunyit, warna merah dari

daun jati yang masih muda atau Bunga mawar merah, warna hijau dari daun pandan dan lain sebagainya. Maka *Environmental Transformational Leadership* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *Environmental Performance*.

Selain meningkatkan *Environmental Performance*, *Environmental Transformational Leadership* secara positif terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*. Seiring dengan meningkatnya dalam manajemen lingkungan sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang harus bisa memotivasi karyawan karena perlunya untuk berpartisipasi aktif dalam manajemen lingkungan yang telah muncul. Daily et al. (2009) mengatakan bahwa, secara inklusif memperkenalkan konsep *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*, yang mengacu pada tindakan karyawan dalam organisasi yang diarahkan pada perbaikan lingkungan seperti, perusahaan pembuatan kain batik yang sudah menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan sehingga lingkungan bisa terjaga dengan baik. Selain itu sila *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* didasarkan pada kebijaksanaan, keterlibatan sukarela tanpa insentif hadiah, perilaku karyawan harus di motivasi oleh dukungan pengawas yang ditunjukkan oleh alokasi sumber daya yang memodelkan perilaku ramah lingkungan (Boiral dan paille,2012).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalahnya adalah “ Bagaimana Pengaruh *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward*

Environment Terhadap Environmental Performance ” Kemudian pertanyaan penelitian Question Research yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik dikota semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* pada UMKM batik dikota semarang?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik dikota semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*.
- 1.3.2 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.
- 1.3.3 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Environmental Transformasional Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah informasi dan menjadi panduan yang baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan peran *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan pertimbangan atau menjadi sumber referensi terbaik untuk memperbaiki serta mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengaplikasi kinerja karyawan dengan sebuah konsep *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Kajian pustaka ini menguraikan tentang variabel-variabel penelitian berupa *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*, dan *Environmental Performance*. Masing-masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1.1 Environmental Performance

Menurut para peneliti yang telah mempelajari *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* karyawan di berbagai sektor. Sebagai contoh, Boiral et al. (2015) mempelajari tentang dampak *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* manajer di sebuah perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan manajer dalam *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* dan praktik manajemen lingkungan di sebuah organisasinya. Demikian pula menurut, Paillé et al. (2014) memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja garis depan di sebuah manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* berpengaruh positif terhadap

lingkungan kinerja di sebuah organisasi tersebut . Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* Lingkungan hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rayner dan Morgan (2017), tidak diketahui apakah karyawan di universitas terlibat dalam perilaku lingkungan yang lebih atau kurang dibandingkan dengan karyawan yang bekerja disektor industri. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dirumuskan untuk penelitian ini.

Indikator:

- ❖ Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan.
- ❖ Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan.
- ❖ Praktik konservasi dipromosikan.
- ❖ Inisiatif untuk menyediakan energi alternative.
- ❖ Pengurangan konsumsi air diterapkan.
- ❖ Konsumsi produk daur ulang diklasifikasikan berdasarkan jenis.
- ❖ Limbah dikumpulkan dipengumpul limbah makanan dan dikeola dengan benar.
- ❖ Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi.
- ❖ Pengurangan kebisingan untuk setiap gedung.
- ❖ Mengurangi polusi dari gas emisi rumah kaca.
- ❖ Ketidak patuhan terhadap undang-undang menyebabkan sanksi.

- ❖ Keanekaragaman hayati dilindungi dari degradasi.
- ❖ Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur.

2..1.2 Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Seiring dengan meningkatnya minat dalam manajemen lingkungan, suara yang lebih kuat mengenai perlunya karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam manajemen lingkungan telah muncul. Pernyataan ini sebagian karena memperluas konsep perilaku kewarganegaraan organisasi dari sudut pandang upaya berkelanjutan (Boiral, 2009; Daily et al., 2009) yang telah banyak digunakan dalam perilaku organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Daily et al. (2009) secara inklusif memperkenalkan konsep perilaku organisasi kewarganegaraan yang diperluas terhadap lingkungan (OCBE), yang mengacu pada tindakan diskresioner oleh karyawan dalam organisasi yang tidak dihargai atau diminta yang diarahkan pada perbaikan lingkungan. Karena sila OCBE didasarkan pada kebijaksanaan, keterlibatan sukarela tanpa insentif hadiah, perilaku karyawan harus dimotivasi oleh dukungan pengawasan yang ditunjukkan oleh alokasi sumber daya atau oleh para pemimpin yang memodelkan perilaku ramah lingkungan (Boiral dan Paille, 2012).

Indikator:

- ❖ Menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan.
- ❖ Sukarela melakukan tindakan dan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari.

- ❖ Cara-cara untuk melindungi lingkungan lebih efektif.
- ❖ Mempertimbangkan lingkungan dalam segala hal.
- ❖ Menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan.

- ❖ Mengekspresikan ide dan pendapat tentang masalah lingkungan.
- ❖ Berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan.
- ❖ Mendapatkan informasi tentang inisiatif lingkungan.
- ❖ Melakukan tindakan lingkungan yang berkontribusi positif terhadap citra.
- ❖ Sukarela untuk proyek, upaya atau peristiwa yang mengatasi lingkungan.
- ❖ Mempertimbangkan tindakan yang berdampak pada lingkungan.
- ❖ Mengangkat tindakan, inisiatif lingkungan dalam aktivitas kerja.
- ❖ Cara-cara yang efektif dalam melindungi lingkungan.
- ❖ Berpartisipasi dalam even lingkungan.
- ❖ Informasi tentang inisiatif lingkungan.
- ❖ Tindakan lingkungan yang memberikan kontribusi positif.
- ❖ Usaha atau even yang mengangkat isu lingkungan.
- ❖ Peduli lingkungan dalam agenda setiap mengerjakan pekerjaan.
- ❖ Mengadopsi perilaku kesadaran lingkungan.
- ❖ Mengekspresikan ide, pendapat tentang isu lingkungan.

2.1.3 Environmental Transformational Leadership

Menurut Graves et al. (2013) mengatakan bahwa konsep kepemimpinan transformasional lingkungan, didominasi oleh manajer yang telah memotivasi karyawan untuk memasukkan ide-ide dan praktik ekologis sebagai bagian dari tanggung jawab operasional mereka. Menurut Chen et al., 2014; Gagne dan Deci,

2005 Mengatakan, ketika motivasi karyawan meningkat, pekerja dapat mengekspresikan dan bertindak sesuai dengan keahlian, kemandirian dan penentuan nasib sendiri mereka dalam mengatasi masalah lingkungan. Menurut Kim et al., (2014) menunjukkan bahwa isyarat perilaku pemimpin dan dukungan hijau kelompok kerja bersama-sama menciptakan tekanan sosial pada karyawan lain untuk menyesuaikan dengan norma keberlanjutan. Menurut Haddock-Milliar et al. (2016) menemukan anggota staff, yang pengawasannya mendukung masalah lingkungan yang kuat tentang kemampuan mereka untuk secara kreatif terlibat dalam kegiatan hijau. Menurut Chen et al. (2014) menegaskan bahwa pemimpin transformasional lingkungan dapat secara transparan menjelaskan visi organisasi dan dapat menjelaskan bagaimana cara mencapainya. Komunikasi yang secara akurat mengekspresikan norma dan kepercayaan dan optimisme, sangat efektif. Pemimpin pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan diri pengikut lingkungan (didefinisikan sebagai kepercayaan pada kemampuan seseorang melakukan perilaku dan berhasil melaksanakan tindakan spesifik untuk mencapai tujuan lingkungan).

Indikator:

Menampilkan kepercayaan diri tentang masalah lingkungan.

Berbicara tentang pentingnya melindungi alam.

Berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu kita lakukan untuk melindungi alam.

Membuat saya melihat masalah lingkungan dengan cara baru.

Menyediakan pengajaran dan pembinaan tentang masalah lingkungan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Graves at al, (2013) menceritakan tentang memperluas kepemimpinan transformasional ke pengaturan pro-lingkungan. Dengan menyoroti bahwa Environmental Transformational Leadership (E-TFL) lebih tinggi secara langsung mengarah pada perilaku pro-lingkungan karyawan yang lebih aktif di suatu tempat kerja. Sedangkan menurut Jiang, et al (2017) menceritakan bahwa kepemimpinan transformasional pengawas dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam melakukan tugas yang berkelanjutan. Karena, bawahan di bawah pemimpin transformasional cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam tugas berkelanjutan yang

membutuhkan komitmen sukarela karyawan. Dengan demikian dalam studi tersebut menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Environmental Transformational Leadership manajer secara positif terkait dengan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment.

2.2.2 Hubungan Antara Environmental Transformational Leadership dan Environmental Performance

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tapurica dan Ispaosiu, (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan lingkungan dapat mempengaruhi karyawan dan organisasi untuk mempraktikkan perilaku lingkungan, mengurangi biaya

pengurangan polusi sehingga dapat meningkatkan Environmental Performance perusahaan. Namun, penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada karakteristik demografis, hubungan yang signifikan antara kepemimpinan lingkungan dan Environmental Performance belum diuji secara empiris. Para pemimpin lingkungan, lebih cenderung mempraktikkan Environmental Transformational Leadership daripada kepemimpinan transaksional menurut pendapat Egri dan Herman (2000). Oleh karena itu, peran Environmental Transformational Leadership dalam pilihan strategis dan Environmental Performance perlu di eksplorasi lebih lanjut. Dengan demikian dalam studi tersebut menunjukkan hipotesis sebagai berikut:.

H2: Environmental Transformational Leadership memiliki dampak positif terhadap Environmental Performance.

2.2.3 Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Boiral et al. (2015) dapat mempelajari tentang dampak perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan manajer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan manajer dalam Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dan praktik manajemen lingkungan di sebuah organisasinya. Sedangkan menurut hasil studi Paille et al. (2014) menceritakan tentang bagaimana memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap Environmental

Performance. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa Organizational Citizenship Behavior Toward Environment hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk Organizational Citizenship Behavior Toward Environment staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas. Menurut Rayner dan Morgan (2017), tidak diketahui apakah karyawan di universitas terlibat dalam perilaku lingkungan yang lebih atau kurang dibandingkan dengan karyawan yang



H3: Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

berpengaruh positif terhadap Environmental

Performance.

2.2 Model Penelitian

Model empirik merupakan salah satu cara yang dilakukan dan yang bisa diamati oleh indera manusia sehingga cara/ metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati oleh orang lain menurut, Sugiono (2013). Penelitian mengenai Environmental Performance, Environmental Transformance Leadership, dan berbasis Organizational Citiznship Behavior Toward Environment. Terdapat satu variable bebas (X) atau independent variable, satu variable bebas (Z) intervening variable dan satu variable terikat (Y) atau dependent variable. Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam model empirik dapat disajikan di gambar 2.1

Gambar 2.1 Variabel *Environmental Transformational Leadership* (X) menunjukkan bahwa pemimpin dalam pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan diri pengikut lingkungan yaitu sebagai kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku dan berhasil melaksanakan spesifik untuk

mencapai tujuan lingkungan. Begitu karyawan akan mendapatkan kemandirian yang lebih kuat dan mengembangkan ide-ide baru untuk terlibat dalam perilaku yang lebih kreatif yang dihasilkan dari kepemimpinan transformasional lingkungan secara positif terkait dengan keterlibatan kerja.

Variabel Organizational Citizenship Behavior Toward Environment(Z) dilakukan untuk menggambarkan inspirasi dari

asosiasi dalam organisasi/ perusahaan, bahwa para pemimpin mempengaruhi motivasi otonom pada karyawan mereka untuk terlibat dalam masalah lingkungan, dengan demikian pemimpin transformasional lingkungan harus menyampaikan kepercayaan dalam kemampuan staf dengan mendorong staf untuk mempertanyakan kepercayaan mengenai masalah lingkungan dan mengakui ide-ide baru mengenai masalah lingkungan.

Variabel Environmental Performance (Y) dilakukan untuk memantau seluruh aktivitas kinerja pada karyawan yang berhubungan dengan lingkungan sesuai dengan persyaratan kerja dan jangka waktu tertentu atau sudah ditetapkan.

Pengaruh adanya kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan berbasis perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan maka kinerja yang berhubungan dengan lingkungan karyawan akan lebih menguasai dan handal, oleh karena itu kinerja sumber daya manusia juga akan semakin meningkat serta lebih siap dalam menghadapi persaingan globalisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator, dan teknik analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan kausal antara variabel independent dengan variabel dependent pengan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Menurut Sugiono., (2014) menjelaskan tentang metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang telah diteliti serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel ke variabel lainnya. Kausalitas variabel tersebut adalah *Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, dan Environmental Performance*.

3.2 Sumber Data

a. Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak

melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang sudah diteliti (S. Nasution, 2009). Sumber data berasal dari responden yang dijadikan sebagai objek penelitian dan sarana untuk mendapatkan informasi atau data. Data primer digali menggunakan kuesioner melalui survei yang berkaitan mengenai variabel-variabel penelitian meliputi *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*, dan *Environmental Performance*. Dan peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan berbagai pertanyaan kepada responden, lalu responden menjawab beberapa pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data primer penelitian ini merupakan seluruh karyawan UMKM batik di Semarang.

b. Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Menurut *Sugiono* (2015), data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan oleh orang lain, dan kemudian dapat digunakan dengan cara yang berbeda. Pada umumnya data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang pernah tersusun dalam arsip data data dokumen yang dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder

meliputi, buku-buku, jurnal penelitian, artikel, majalah ilmiah, yang isinya berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2010). Penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan dimana jawabannya telah dibatasi oleh peneliti, sedangkan pertanyaan terbuka yaitu pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya sendiri (Kuncoro, 2003). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pilihan yang ada. Adanya wabah pandemic Covid 19 yang melanda Indonesia termasuk wilayah kota Semarang sendiri membuat opsi penyebaran kuesioner harus dilakukan secara online melalui google form untuk menghindari penularan Covid 19 yang telah dianjurkan pemerintah.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah *Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment, dan Environmental Performance* yang dapat dijelaskan dalam tabel

Tabel 3.1 Variabel dan indikator

| No. | Variabel | Indikator | Sumber |
|-----|---|--|--|
| 1. | Environmental Transformational leadership (Kepemimpinan transformasional yang membentuk korelasi dengan kepuasan pengikut, pemimpin, kepuasan kerja dan motivasi secara keseluruhan. Dengan begitu kepemimpinan transformasional akan memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memeriksa asumsi-asumsi penting yang sesuai dengan masalah lingkungan. 2. Menanamkan kebanggaan terhadap seorang pemimpin lingkungan. 3. Membicarakan tentang nilai dan kepercayaan yang paling penting tentang lingkungan. | Graves (2013): Roberts on dan Barling (2013) |
| 2. | Organizational Citizenship Behavior Toward Environment (Perilaku individu yang dilakukan sukarela dan ramah terhadap lingkungan kerja yang efektif dalam suatu organisasi dan tidak mempermasalahkan pada sector tersier). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan 2. Sukarela melakukan tindakan dan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari 3. Cara-cara untuk melindungi lingkungan lebih efektif. | Boiral & Paille (2012) |

-
- | | | |
|--|--|----------------------|
| 3. Environmental Performance (Kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut dapat diukur dengan system manajemen lingkungan yang akurat terkait dengan control aspek lingkungan). | <ol style="list-style-type: none">1. Hasil kerja penerapan kebijakan lingkungan jangka panjang2. Hasil kerja penerapan system manajemen lingkungan3. Hasil kerja praktik konservasi dipromosikan | Boiral et al. (2015) |
|--|--|----------------------|
-



Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert. Skala likert didefinisi sebagai skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala (1-5). Nilai untuk skala likert ditentukan dimana nilai 1 untuk pernyataan negative (STS) dan nilai 5 untuk pernyataan positif (SS) seperti yang dijelaskan dibawah ini :

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 TS = Tidak Setuju diberi skor 2

KS = Kurang Setuju diberi nilai 3 S = Setuju diberi nilai 4

SS = Sangat Setuju diberi nilai 5

3.5 Populasi dan Sample

| No | Nama UKM | Jumlah karyawan 2018 | Jumlah karyawan 2019 | Jumlah karyawan 2020 |
|----|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1. | Semi Batik | 12 | 14 | 15 |
| 2. | Padma Sari | 5 | 8 | 9 |
| 3. | Batik Handayani | 10 | 15 | 16 |
| 4. | Razaqa | 6 | 8 | 9 |
| 5. | Ending Batik | 11 | 13 | 14 |
| 6. | Sugma batik | 10 | 11 | 13 |
| 7. | Fizhan Batik | 11 | 12 | 13 |

| | | | | |
|-----------------|------------------------|-----|-----|-----|
| 8. | Hadisti Batik | 13 | 14 | 16 |
| 9. | Batik mutiara Hasta | 11 | 12 | 13 |
| 10. | Batik lukis Djago | 6 | 8 | 9 |
| 11. | Batik Figal | 10 | 12 | 13 |
| 12. | Arie Batik | 8 | 9 | 11 |
| 13. | Batik pasha | 7 | 8 | 9 |
| 14. | Bati Non | 9 | 10 | 11 |
| 15. | Batik Tri Asta | 11 | 12 | 13 |
| Jumlah Karyawan | | 140 | 166 | 184 |

3.5.1 Populasi

Populasi yaitu kelompok elemen yang lengkap, dimana biasanya berupa orang maupun objek (Kuncoro, 2003:103). Dalam penelitian populasinya adalah karyawan professional (online trader) di UKM Batik dikota Semarang untuk menginterpretasikan variabel-variabel penelitian. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 184 responden.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampel, yakni pengambilan subjek bukan didasarkan pengambilan sampel secara sengaja maksudnya, peneliti menentukan sampel yang diambil karena adanya pertimbangan tertentu

artinya sampel tidak diambil secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti dengan kriteria sebagai berikut:

Pemilik UKM Batik sudah beroperasi minimal 2 tahun sebab pada UKM Batik yang beroperasi selama 2 tahun tentunya banyak kinerja yang mempunyai pengalaman dalam industri tersebut yang diharapkan mampu dijadikan sebagai responden yang akurat dalam menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan manajemen talenta.

Pemilik UKM memiliki karyawan pembati dan pembuat pola, maksudnya pada UKM Batik yang memproduksi sendiri bukan hanya menjual batik dari produk orang lain artinya industri tersebut mempunyai pembatik sendiri untuk dijadikan sampel.

Dengan menggunakan kriteria diatas diharapkan kita dapat mengukur apa yang menjadi dasar penelitian atau penetapan suatu keputusan yang dapat digunakan sebagai sampel yang sudah ditentukan dimana sampel dipilih dengan syarat-syarat yang dipandang memiliki ciri-ciri yang relevan dengan penelitian.

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan profesional (online trader) UMKM Batik di kota Semarang. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel berdasarkan hasil survey UMKM Batik di kota Semarang bahwa sampel untuk mencapai normal minimal 99 responden yang diketahui. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Batik di kota Semarang. Mengingat jumlah populasi yang sedemikian besar, maka untuk memberikan sampel yang akurat, penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu dengan metode analisis data kuantitatif yang dimana dinyatakan dalam angka perhitungannya menggunakan metode statistic dan dibantu oleh program Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows sebagai alat untuk menguji data. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Menurut Sugiono (2014) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah:

$$Y_1 = b_0 + b_1X + e$$

$$Y_2 = b_0 + b_1X + b_2 + Y_1 + e$$

Keterangan:

Z = Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Y = Environmental Performance

X = Environmental Transformational Leadership

b_0 = Konstanta

b_1 = Besarnya kenaikan atau penurunan

e = Nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif adalah statistic yang dipakai dalam menganalisa suatu data dengan cara menguraikan data yang sudah dikumpulkan, dan tidak ddimaksudkan untuk menarik kesimpulan secara umum (Sugiono, 2014). Tujuan statistic deskriptif adalah memberi gambaran umum dari responden penelitian dan gambaran variabel penelitian yang menentukan distribusi frekuensi absolut, sehingga menghasilkan nilai mean (rata-rata), kisaran aktual dan nilai standart deviasi.

3.6.2 Uji Instrumen

Kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu di uji vaiditas dan reabilitasnya dengan cara menghitung validitas dan reabilitas. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan angket sebagai alat pengukur data.

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang mempunyai arti sejauh mana tingkat ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pada penelitian. Validitas dalam suatu instrumen menyatakan derajat ketepatan alat ukur suatu penelitian terhadap variabel yang sebenarnya, dan suatu instrument yang dinyatakan valid jika suatu instrument tersebut menunjukkan sejauh mana data yang sudah terkumpul tidak menyimpang jauh dari penelitian. Untuk menguji validitas ini menggunakan program SPSS.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh hasil pengukuran yang dilakukan berkali-kali dan tetap mendapatkan hasil yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Konsistensi pengukuran diukur dengan koefisien alpha (Cronbach). Ghazali, (2013) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner indikator perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabilitas, jika seseorang tersebut dapat menjawab pertanyaan kuesioner dengan konsisten dari waktu ke waktu dan untuk menguji reliabilitas tersebut dapat menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan alat ukur yang digunakan untuk menganalisis suatu variabel untuk menilai didalam suatu model regresi linear ordinary least square (OLS) terdapat asumsi klasik. Sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2013). Terdapat uji asumsi klasik yaitu ujimultikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dimana:

A. Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi terhubungnya linier atau kondisi korelasi yang tinggi dimana masing-masing variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi berpacu dengan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Besar nilai variance inflation factor (VIF) : $VIF =$

1/a variabel bebas mengalami multikolinearitas jika a dihitung $VIF > a$ dan VIF dihitung $< VIF$.

B. Heteroskedastisitas

Suatu cara untuk menilai apakah ada maupun tidak ada ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, akan tetapi jika nilai signifikansi kurang atau lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah telah terjadi heteroskedastisitas.

C. Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat dan menentukan data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dapat diambil dari uji histogram, uji p plot, uji chi square, skewness, dan kurtosis atau uji kolomogrov smirnov. Berdasarkan pengalaman jika data yang jumlahnya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dikatakan distribusi normal.

3.6.2.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (coefficient of determination / R-Squared) adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak variasi klaim data yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun. Uji koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidanya model regresi yang terestimasi, atau

dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Rumus koefisien determinasi: $R = (\text{Adjusted R Squared}) \times 100\%$. Jika (R^2) diperoleh dari hasil lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan sumbangan dari perhitungan bebas terhadap variabel-variabel yang terkait semakin besar, dan sebaliknya pula jika R^2 diperoleh dari hasil semakin kecil (mendekati nol), maka variabel bebas, variabel terikat semakin kecil.

3.6.2.4 Uji t

Pengujian ini dilakukan apabila terdapat keterlibatan terhadap variabel individu dan variabel terikat. Jika diuji dengan t hitung

Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh dengan variabel terikat (Y).

3.6.2.5 Uji Model

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F, apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Environmental Transformational Leadership(X), secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment (Z) dan Environmental Performance (Y).

3.6.2.6 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui variabel mediasi yaitu kapabilitas inovasi individu. Suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi suatu hubungan variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011).

Penggunaan uji sobel adalah untuk menguji seberapa besar kekuatan dari pengaruh tidak langsung independen (X) ke dependen (Y) melalui intervening (Z). Dengan cara melihat hasil dari perkalian pengaruh tidak langsung (X) ke dependen (Y) melalui intervening (Z) dengan cara mengalihkan jalur X-Z (a) dengan jalur Z-Y (b) atau ab . Jadi koefisien ab

= $(c-c')$ diman c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan uji sobel test (Ghozali, 2011). Berikut adalah rumus uji sobel test

$$Sab = \sqrt{b^2 + Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

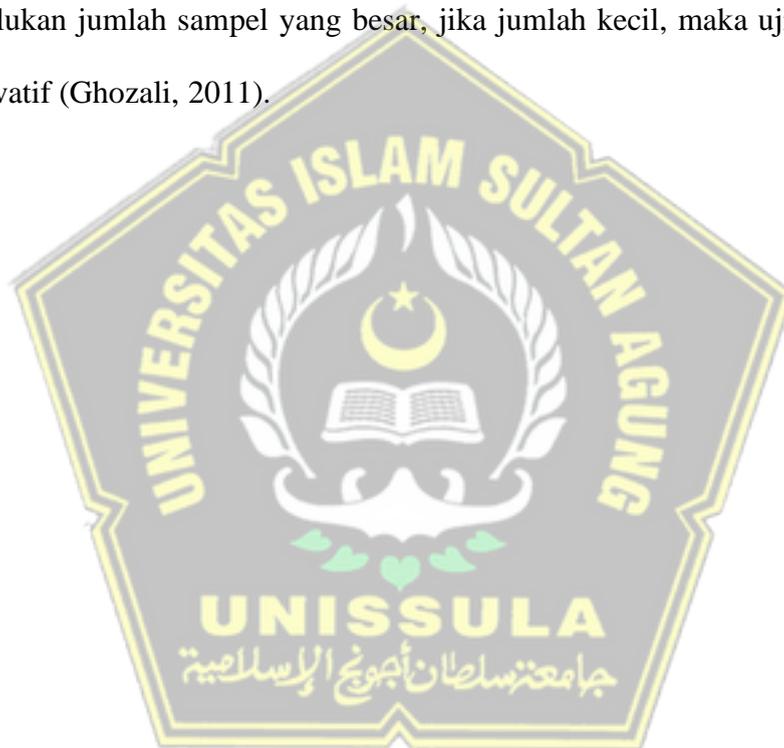
a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z) b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependn (Y)

sa : Standar error koefisien a sb : Standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus berikut:

$$T = ab/Sab$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi adanya pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah kecil, maka uji sobel kurang konservatif (Ghozali, 2011).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis studi, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 18. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel-variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

TABEL 4.1
JENIS KELAMIN

| | | Jenis_Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 35 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| | Perempuan | 65 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dikemukakan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah wanita yaitu dengan presentasi sebesar 65 %, kemudian jumlah responden paling sedikit yaitu ada pada kaum pria sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian banyak responden penjual UMKM Batik di

Kota Semarang di dominasi oleh kaum Wanita, dikarenakan pekerjaan dibidang fashionable serta pembuatan pakaian dan peralatan rias tertentu memang lebih banyak menggunakan jasa – jasa pelayanan kaum wanita dalam bidang fashion memang sangat dibutuhkan karena mereka cenderung untuk memiliki ketelitian dan kesabaran dalam pengerjaan sebuah karya batik. Kemudian presentase yang paling sedikit ada pada responden pria dengan jumlah 35% hal ini dikarenakan di penjual UMKM Batik di Kota Semarang membutuhkan tenaga pria untuk pekerjaan berhubungan dengan fisik dan lobiying ke dalam pihak eksternal diluar bisnis mereka. Sehingga jumlah mereka dalam survei yang dilakukan oleh peneliti cenderung lebih sedikit.

4.2.2 Masa Kerja

TABEL 4.2
MASA KERJA
Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Lebih_dari1Tahun | 57 | 57,0 | 57,0 | 57,0 |
| Kurang_dari1Tahun | 43 | 43,0 | 43,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan masa kerja menggeluti bisnis baju Batik di UMKM Batik Kota Semarang yaitu lebih dari satu tahun dengan presentase sebesar 57 %. Kemudian jumlah presentase yang paling sedikit yaitu ada pada responden dengan masa kerja di menggeluti bisnis UMKM Batik kurang dari satu tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam gambaran penelitian terhitung tepat karena sebagian

besar responden memiliki frekuensi lebih dari satu tahun yang cocok untuk menjadi objek penelitian pengaruhnya dengan *organizational citizenship behaviour* terhadap *enviromental performance* karyawan yang bekerja di UMKMBatik di Kota Semarang.

4.2.3 Pendidikan Responden

TABEL 4.2
JENIS PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SD | 17 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| SMP | 20 | 19,6 | 19,6 | 36,3 |
| SMA | 56 | 54,9 | 54,9 | 91,2 |
| DIPLOMA | 7 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak yaitu ada pada tingkat Sekolah Menengah Atas dengan presentase sebesar 54,9%. Kemudian dilanjutkan dengan tingkat Sekolah Menengah Pertama sebesar 19,6% hal ini menunjukkan sebagian responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang sedang dan mengenyam bangku pendidikan di sekolah strata menengah. Kemudian jumlah pendidikan yang paling sedikit yaitu ada pada tingkatan sekolah dasar a sebesar 16,7 %. Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden sebagian besar mengenyam bangku sekolah .

4.3 Analisis Kualitatif

Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang pengaruh *Enviromental Transformasional Leadhersip* melalui *Organizational Citizenship*

Behaviour untuk meningkatkan *Enviromental Performance*, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT-TR}{Kelas}$$

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

| No | Interval | Kategori |
|----|----------------------|---------------|
| 1 | Interval 1 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | Interval 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 3 | Interval 2,61 – 3,40 | Sedang |
| 4 | Interval 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 5 | Interval 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel *Enviromental Transformational Leadership*

Analisis deskriptif *Enviromental Transformational Leadership* (X).

Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variable *Enviromental Transformational Leadership* (X) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut

:

TABEL 4.4
DESKRIPTIF VARIABEL ENVIROMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

| Indikator | Indeks | | | | | | | | | | Rata-rata |
|---|--------|-----|----|-----|---|----|----|----|-----|----|-----------|
| | SS | | S | | R | | TS | | STS | | |
| | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | |
| Memeriksa asumsi penting yang sesuai dengan masalah lingkungan | 24 | 96 | 70 | 280 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,94 |
| Menanamkan kebanggan terhadap seorang pemimpin lingkungan | 24 | 120 | 70 | 280 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,18 |
| Membicarakan tentang nilai dan kepercayaan yang paling penting tentang lingkungan | 48 | 240 | 50 | 200 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,48 |
| Nilai rata-rata | | | | | | | | | | | 4,20 |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,20 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa *Enviromental Transformational Leadership* yang baik sangat diperlukan bagi UMKM Batik di Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,48 % diperoleh pada Membicarakan tentang nilai dan kepercayaan yang paling penting tentang lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menjadikan karyawan UMKM Batik di Kota Semarang harus mampu dikelola dengan baik sesuai nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam bisnis, agar UMKM tidak mengalami kebangkrutan. Tenaga kerja atau sumber daya yang melihat secara kuantitas dan kualitas sehingga daya saing

nilai dan kepercayaan mereka sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup untuk saling bersaing dengan UMKM lain atau perusahaan yang lebih besar lagi dalam satu unit bidang UMKM yang sama. Sehingga, perusahaan UMKM harus memiliki strategi perencanaan Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki pengelolaan bisnis perusahaan UMKM tersebut. Dengan pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan pengelolaan bisnis yang baik hingga akhirnya akan mengakibatkan terciptanya daya saing yang berkualitas diantara bisnis UMKM lain.

Kemudian nilai indikator terendah ada pada Memeriksa asumsi penting yang sesuai dengan masalah lingkungan sebesar, 3,94% hal ini menunjukkan bahwa UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menerapkan strategi untuk menyesuaikan faktor lingkungan dalam proses pengambilan keputusan untuk suatu rencana tindakan ataupun kebijakan dalam mengelola UMKM adalah suatu bentuk manajemen strategis. Melalui sistem manajemen strategis, UMKM dapat bertahan di tengah laju bisnis serta dapat menterjemahkan strateginya ke dalam sistem pengukuran tertentu sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan strategi tersebut dengan resiko minimum.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

TABEL 4.5
DESKRIPTIF VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR

| Indikator | Indeks | | | | | | | | | | Rata-rata |
|---|--------|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|-----------|
| | SS | | S | | R | | TS | | STS | | |
| | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | |
| Menimbang konsekuensi dan tindakan sebelum melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan | 18 | 90 | 76 | 304 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,12 |
| Sukarela melakukan kegiatan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari hari | 32 | 160 | 60 | 240 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,24 |
| Adanya cara untuk melindungi lingkungan agar lebih efektif | 28 | 140 | 60 | 240 | 10 | 30 | 2 | 4 | 0 | 0 | 4,10 |
| Nilai rata-rata | | | | | | | | | | | 4,15 |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,15 yang berarti respon responden tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang baik sangat diperlukan bagi UMKM Batik di Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,24 % diperoleh pada Sukarela melakukan kegiatan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari hari Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menerapkan alternatif dimasa pandemi ini berdampak bagi karyawan UMKM untuk agar lebih menyiapkan

cadangan dana dalam tabungan mereka dengan inisiatif dengan melihat keadaan lingkungan . Sehingga dalam ketidakpastian perekonomian mereka dituntut untuk lebih giat dalam bekerja hingga dituntut untuk mampu beradaptasi mengena semua yang sudah beralih ke arah lingkungan digital, sehingga interaksi antara manusia dan teknologi sudah tidak terelakkan lagi. Semua pemenuhan kebutuhan sudah tersedia secara digital, mulai dari jual beli, jasa, hingga transaksi pembayaran. Pemanfaatan teknologi merupakan dasar dari masing-masing revolusi industry.

Kemudian nilai rata-rata terendah ada pada Adanya cara untuk melindungi lingkungan agar lebih efektif sebesar 4,10% , Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa melakukan perlindungan pemberdayaan karyawan yang ada di UMKM Batik di Kota Semarang dengan dilakukan motivasi untuk dapat menginspirasi karyawan agar terbentuk Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan rencana nasibnya untuk kedepan mereka tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya di dalam UMKM Batik Semarang.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel *Enviromental Performance*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap *Enviromental Performance (Z)*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Enviromental Perforamnce (Z)* disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

TABEL 4.6
DESKRIPTIF VARIABEL *ENVIROMENTAL PERFORMANCE*

| Indikator | Indeks | | | | | | | | | | Rata-rata |
|---|--------|-----|----|-----|---|----|----|----|-----|----|-----------|
| | SS | | S | | R | | TS | | STS | | |
| | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | F | FS | |
| Hasil kerja penerapan kebijakan lingkungan jangka panjang | 48 | 240 | 50 | 200 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,48 |
| Hasil kerja penerapan sistem manajemen lingkungan | 38 | 190 | 58 | 232 | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,64 |
| Hasil kerja praktek konservasi dipromosikan | 32 | 160 | 60 | 240 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,24 |
| Nilai rata-rata | | | | | | | | | | | 4,45 |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,45 yang berarti respon responden tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya *Enviromental Performance* yang baik sangat diperlukan bagi UMKM Batik di Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,64 % diperoleh pada Hasil kerja penerapan sistem manajemen lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menerapkan pemberdayaan pada lingkungan kerja sehingga menghasilkan pekerjaan dengan karya yang baik dan sesuai maka karyawan akan dinilai puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang

diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan meningkatkan laju UMKM.

Kemudian indikator terendah ada pada Hasil kerja praktek konservasi dipromosikan sebesar 4,24% hal ini menunjukkan bahwa para pelaku UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menerapkan hasil pekerjaan mereka dengan kebanggaan akan konservasi lingkungan, dikarenakan batik yang ramah lingkungan dan tidak menyebar limbah, kemudian untuk meningkatkan rasa cinta pada lingkungan maka, ditekankan rasa bekerja sama yang diceriminkan dalam setiap melakoni pekerjaannya karyawan selalu diawali dengan adanya breifing terlebih dahulu dan dijelaskan apa yang akan dicapai dalam tiap hari melakoni sistem penjualan kain batik. Kemudian karyawan secara mandiri dan sukarela mempelajari apa yang diajarkan dan mereka terapkan pada pekerjaan mereka, sehingga secara otomatis meningkatkan kinerja dan produktivitas UMKM Batik di Kota Semarang.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | No. Item | R hitung | R table 5% | Sign | Keterangan |
|--|----------|----------|------------|-------|------------|
| <i>Enviromental Transformational Leadhersip (X)</i> | X.1 | 0,773 | 0.2732 | 0,000 | Valid |
| | X.2 | 0,777 | | 0,000 | Valid |
| | X.3 | 0,632 | | 0,000 | Valid |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment (Z)</i> | Z.1 | 0,744 | 0.2732 | 0,000 | Valid |
| | Z.2 | 0,742 | | 0,000 | Valid |
| | Z.3 | 0,716 | | 0,000 | Valid |
| <i>Enviromental Performance (Y)</i> | Y.1 | 0,835 | 0.2732 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0,808 | | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0,775 | | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Dari hasil uji validitas variabel *Enviromental Transformational Leadhersip*, *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* dan *Enviromental Performance* dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai r hitung > r tabel.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

| Variabel | Alpha Cronbach | Angka Standar Reliabel | Kriteria |
|--|----------------|------------------------|----------|
| <i>Enviromental Transformational Leadhersip</i> (X) | 0,788 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment</i> (Z) | 0,792 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Enviromental Performance</i> (Y) | 0,829 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

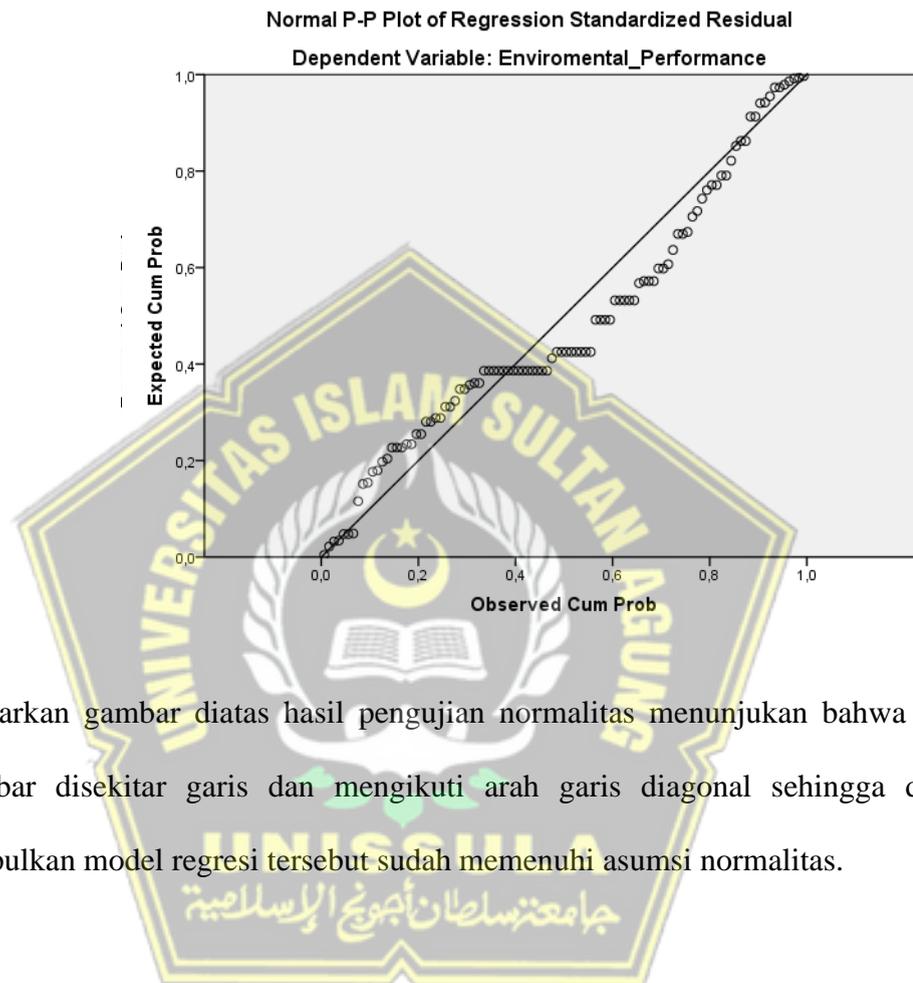
Berdasarkan tabel koefisien 4.8 semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *Enviromental Transformational Leadhersip*, *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* dan *Enviromental Performance* variabel, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

Gambar 4.1
Pengujian Normalitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4 Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan melalui analisis grafik ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sementara dasar pengambilan keputusan Uji Kolmogorov Smirnov yaitu data yang normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05

TABEL 4.9
HASIL UJI KOLMOGOROV- SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,19289273 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,136 |
| | Positive | ,136 |
| | Negative | -,084 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,356 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,651 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka nilai signifikansi 0,651 berarti telah melebihi diatas nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.4.5 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas = 0. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.10
HASIL UJI MULTIKOLONERITAS

| Model | Collinearity Statistics | |
|--|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| <i>Enviromental Transformational Leadership</i> | 0,857 | 1,167 |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment</i> | 0,857 | 1,167 |

Sumber : Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

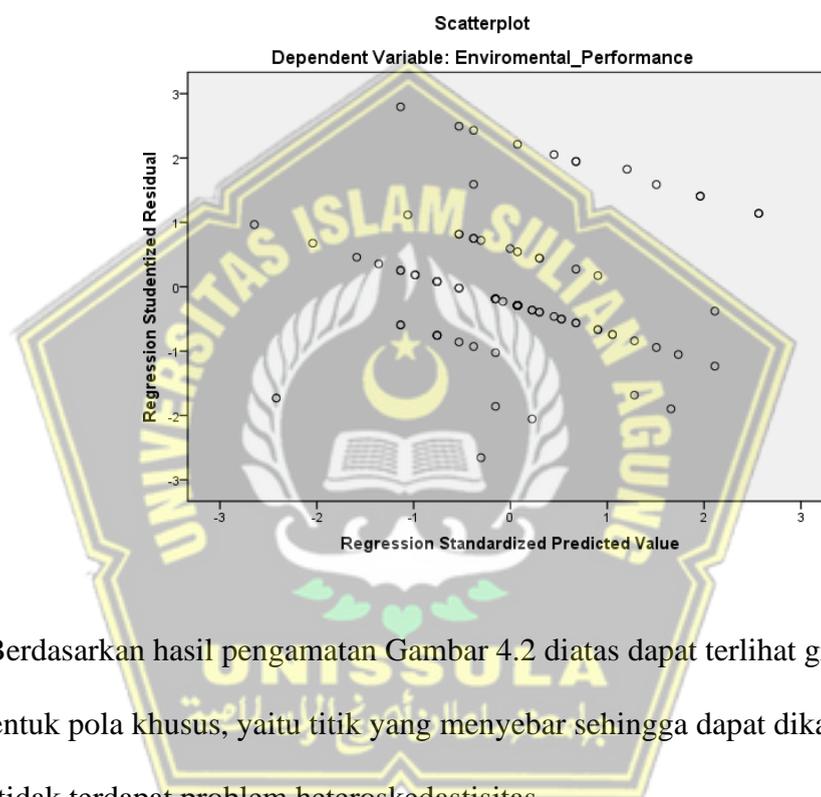
4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2012). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID.

Kriteria yang digunakan adalah jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1
Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil pengamatan Gambar 4.2 diatas dapat terlihat grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan baha model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.4.7 Pengujian Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer spss for windows versi 18.0. Persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji H1 sampai H3 yaitu pengaruh variabel bebas (*Enviromental Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour*) terhadap variabel terikat

(*Enviromental Performnce*). Hasil analisis persamaan pertama dapat diringkas pada tabel berikut :

4.5 Analisis Jalur

A. Analisis Jalur Regresi Tahap 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut :

TABEL 4.11
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,678 ^a | ,643 | ,134 | 1,272 |

a. Predictors: (Constant),
Enviromental_TransformationalLeadhersip

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,954 | 1,016 | | 7,826 | ,000 |
| | Enviromental_TransformationalLeadhersip | ,351 | ,087 | ,378 | 4,042 | ,000 |

a. Dependent Variable: Organizational_CitizenshipBehaviour

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Z = 0,378X$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien *Enviromental Transformational Leadership* memiliki arahpositif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang berarti bahwa *Enviromental Transformational Leadership* yang lebih baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.11 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,643 yang artinya 64,3% variasi dari *Enviromental Transformational Leadership* dapat dijelaskan oleh varibel independen *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* sedangkan sisanya 35,7% dari *Enviromental Transformational Leadership* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

B. Analisis Jalur Regresi Tahap 2

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai kofisien persamaan jalur sebagai berikut :

TABEL 4.12
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,510 ^a | ,468 | ,151 | 1,205 |

a. Predictors: (Constant),
Organizational_CitizenshipBehaviour,
Enviromental_TransformationalLeadhersip

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,001 | 1,228 | | 5,702 | ,000 |
| | Enviromental_Transformatio nalLeadhersip | ,122 | ,089 | ,137 | 1,367 | ,175 |
| | Organizational_CitizenshipB ehaviour | ,324 | ,096 | ,339 | 3,385 | ,001 |

a. Dependent Variable: Enviromental_Performance

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y = 0,137X + 0,339Z$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien *Enviromental Transformational Leadership* memiliki arah positif terhadap *Enviromental Performance* yang berarti bahwa *Enviromental Transformational Leadership* terhadap Environmental Performance tidakada pengaruh yang signifikan secara statistik sehingga pengaruh Environmental

Transformational Leadership terhadap Environmental Performance dinyatakan positif dan tidak signifikan.

- b. Koefisien *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* memiliki arah positif terhadap *Environmental Performance* yang berarti bahwa *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang lebih baik akan meningkatkan *Environmental Performance*. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.12 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,468 yang artinya 46,8% variasi dari *Environmental Performance* dapat dijelaskan oleh variabel independen bahwa *Environmental Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*, sedangkan sisanya 53,2% *Environmental Performance* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.6 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial (individual) variabel bebas berpengaruh secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Enviromental Transformational Leadership* sebesar 0,378 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Enviromental Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* .

Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan *Enviromental Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* diterima.

2. Pengaruh *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Enviromental Perforamnce*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Enviromental Transformational Leadership* sebesar 0,137 dengan nilai

probabilitasnya 0,175 lebih besar dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan hasil tersebut maka *Enviromental Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Enviromental Performance*. Pengujian tersebut mampu menolak hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan *Enviromental Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Enviromental Performance* ditolak.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment Leadership* terhadap *Enviromental Performance*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* sebesar 0,339 dengan nilai probabilitasnya 0,001 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Enviromental Performance*. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga dugaan yang menyatakan *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* berpengaruh positif terhadap *Enviromental Performance* diterima.

a. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p -value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan

dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Uji Hipotesis 1

Koefisien regresi standar variabel *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang dari model 1 diperoleh hasil 0,378. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Enviromental Transformational Leadership* yang baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 4,042 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain *Enviromental Transformational Leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*.

2. Uji Hipotesis 2

Koefisien regresi standar variabel *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Enviromental Performance* yang dari model 2 diperoleh hasil 0,137. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Enviromental Transformational Leadership* yang baik tidak meningkatkan *Enviromental Performance*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 1,367 dan signifikansi sebesar 0,175. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata lain *Enviromental Transformational Leadership* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Enviromental Performance*.

3. Uji Hipotesis 3

Koefisien regresi standar variabel *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* terhadap *Environmental Performance* yang dari model 1 diperoleh hasil 0,339. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang baik akan meningkatkan *Environmental Performance*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 3,385 dan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*.

4.7 Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* mampu menjadi variabel intervening antara *Environmental Transformational Leadership* dan *Environmental Performance*, maka digunakanlah uji sobel test. Penelitian ini menggunakan calculation for the sobel pada pengujian sobeltest dengan analisis jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan menggunakan rumus sobel.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

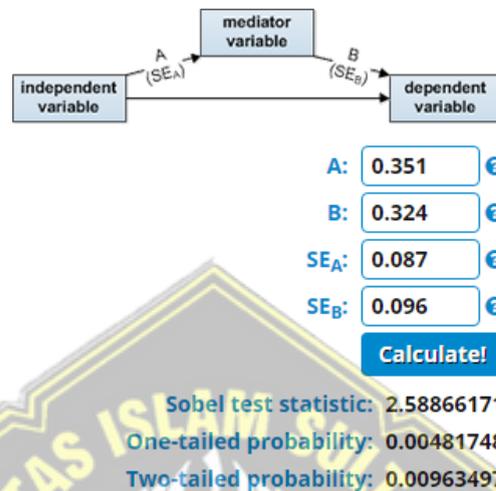
SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah model pengujian sobel test *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* menjadi variabel Intervening antara *Enviromental Transformational Leadership* dan *Enviromental Performance*



Gambar 4.3
Hasil Uji Sobel Pengaruh *Environmental Transformational Leadership* Terhadap *Environmental Performance* melalui *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*



Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sobel test statistic sebesar 2.5886 jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $2,588 > 1.96$ ada pengaruh tidak langsung antara *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* melalui *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* mampu menjadi variabel intervening antara *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

Dari hasil sobel test antara variabel Environmental Transformational Leadership terhadap Environmental Performance menunjukkan bahwa variabel

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung. Variabel Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening itu karena P-Value tidak lebih dari 0,05 dan hasil dari Sobel test antara variabel Environmental Transformational Leadership terhadap Environmental Performance melalui Organizational Citizenship Behavior Toward Environment menunjukkan 0,01.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh *Environmental Transformational Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Environmental Transformational Leadership* efektif pada UMKM Batik Kota Semarang untuk membangun *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*. Artinya semakin tinggi *Environmental Transformational Leadership* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Dengan nilai rata-rata tertinggi *Environmental Transformational Leadership* diperoleh pada Membicarakan tentang nilai dan kepercayaan yang paling penting tentang lingkungan. Disini indikator yang” memberitakan lingkungan dalam jangka panjang” dari variabel Environmental Transformational Leadership mampu mempengaruhi indikator “berpartisipasi aktif dalam mengatasi masalah

lingkungan” dari variabel *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*. Dengan adanya suatu pembicaraan tentang lingkungan jangka panjang agar lingkungan yang ada disekitar UMKM tetap sehat dan terjaga, terutama lingkungan industri seperti lingkungan yang ada disekitar produksi batik yang mana pembuangan limbahnya akan membahayakan bagi warga yang ada disekitar produksi kain batik dan lain sebagainya. Maka dari itu karyawan atau sejawatnya harus saling mengingatkan, saling berpartisipasi aktif dengan acara lingkungan, agar lingkungan yang ada disekitar UMKM batik tetap sehat dan tetap sehat sampai kapanpun.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Graves et al, (2013) menceritakan tentang memperluas kepemimpinan transformasional ke pengaturan pro- lingkungan. Dengan menyoroti bahwa *Environmental Transformational Leadership (E-TFL)* lebih tinggi secara langsung mengarah pada perilaku pro- lingkungan karyawan yang lebih aktif di suatu tempat kerja. Sedangkan menurut Jiang, et al (2017) menceritakan bahwa kepemimpinan transformasional pengawas dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam melakukan tugas yang berkelanjutan. Karena, bawahan di bawah pemimpin transformasional cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam tugas berkelanjutan yang membutuhkan komitmen sukarela karyawan.

2. Pengaruh *Enviromental Transformational Leadership* Terhadap *Enviromental Performance*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Enviromental Transformational Leadership* tidak berpengaruh efektif pada UMKM Batik Kota Semarang untuk

membangun *Enviromental Performance*. Artinya semakin tinggi *Enviromental Transformational Leadership* yang dirasakan karyawan, maka tidak semakin tinggi pula kualitas *Enviromental Performance* yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Dengan nilai rata-rata tertinggi kedua *Enviromental Transformational Leadership* diperoleh pada Memeriksa asumsi penting yang sesuai dengan masalah lingkungan ,hal ini menunjukkan bahwa UMKM Batik di Kota Semarang senantiasa menerapkan strategi untuk menyesuaikan faktor lingkungan dalam proses pengambilan keputusan untuk suatu rencana tindakan ataupun kebijakan dalam mengelola UMKM adalah suatu bentuk manajemen strategis. Melalui sistem manajemen strategis, UMKM dapat bertahan di tengah laju bisnis serta dapat menterjemahkan strateginya ke dalam sistem pengukuran tertentu sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan strategi tersebut dengan resiko minimum. Hal ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tapurica dan Ispaosiu, (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan lingkungan dapat mempengaruhi karyawan dan organisasi untuk mempraktikkan perilaku lingkungan, mengurangi biaya pengurangan polusi sehingga dapat meningkatkan *Enviromental Performance* perusahaan. Namun, penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada karakteristik demografis, hubungan yang signifikan antara kepemimpinan lingkungan dan *Enviromental Performance* belum diuji secara empiris. Para pemimpin lingkungan, lebih cenderung mempraktikkan *Environmental Transformational Leadership* daripada kepemimpinan transaksional menurut pendapat Egri dan Herman (2000). Oleh karena itu, peran *Enviromental Transformational Leadership* dalam pilihan

strategis dan *Environmental Performance* perlu di eksplorasi lebih lanjut.

3. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* Terhadap *Environmental Performance***

Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* efektif pada UMKM Batik Kota Semarang untuk membangun *Environmental Performance*. Artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas *Environmental Performance* yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Dengan nilai rata-rata tertinggi *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* diperoleh pada Sukarela melakukan kegiatan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari. Yang artinya apabila semua karyawan sudah memiliki effort kewarganegaraan dalam menjaga lingkungan yaitu khususnya lingkungan sekitar UMKM batik maka kinerja lingkungan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian responden dari salah satu variabel *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* pada indikator yaitu menimbang konsekuensi yang dapat mempengaruhi lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam acara lingkungan.

Hal ini sejalan dengan Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Boiral et al. (2015) dapat mempelajari tentang dampak perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan manajer di perusahaan manufaktur dan menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan manajer dalam *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* dan praktik

manajemen lingkungan di sebuah organisasinya. Sedangkan menurut hasil studi Paille et al. (2014) menceritakan tentang bagaimana memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan secara empiris membuktikan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap Environmental Performance. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa Organizational Citizenship Behavior Toward Environment hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk Organizational Citizenship Behavior Toward Environment staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas. Menurut Rayner dan Morgan (2017), tidak diketahui apakah karyawan di universitas terlibat dalam perilaku lingkungan yang lebih atau kurang dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di sektor industri.

4. Pengaruh *Enviromental Transformational Leadership* Terhadap *Enviromental Performance* melalui *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*

Berdasarkan perhitungan sobel test statistic ada pengaruh tidak langsung antara *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Enviromental Performance* melalui *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment*. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour Toward Environment* mampu menjadi variabel intervening antara *Enviromental Transformational Leadership* terhadap *Enviromental Performance*. Sehingga menurut hasil studi Paille et al. (2014) menceritakan tentang bagaimana memeriksa perilaku pro-lingkungan dari pekerja manufaktur Cina organisasi dan

secara empiris membuktikan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan berpengaruh positif terhadap Environmental Performance. Meskipun studi yang disebutkan di atas telah memeriksa Organizational Citizenship Behavior Toward Environment hubungan kinerja dalam konteks organisasi manufaktur, tautan ini belum diuji untuk Organizational Citizenship Behavior Toward Environment staf akademik untuk kinerja lingkungan universitas



BAB V

5.1 Kesimpulan

Setelah melihat hasil dari pembahasan yang sudah dibahas tentang pengaruh Environmental Performance, Environmental Transformational Leadership Berbasis Organizational Citizenship Behavior Toward Environment pada UMKM Batik di kota Semarang, maka bisa ditarik kesimpulan jika keempat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Sehingga bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Organizational Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior Toward Environment. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Environmental Transformational Leadership yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula Organizational Citizenship Behavior Toward Environment yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa para pemilik UMKM Batik di kota Semarang senantiasa menjadikan seorang karyawan UMKM Batik di kota Semarang harus mampu dikelola dengan baik, sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi di dalam suatu bisnis, agar UMKM Batik di kota Semarang tidak mengalami kebangkrutan.

Environmental Transformational Leadership tidak memiliki pengaruh efektif terhadap Environmental Performance. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Environmental Transformational Leadership yang dirasakan oleh karyawan, maka tidak semakin tinggi pula kualitas Environmental Performance yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan nilai rata-rata tertinggi kedua Environmental Transformational Leadership diperoleh dari hasil pemeriks

asumsi-asumsi penting yang sesuai dengan masalah lingkungan, hal ini juga menunjukkan bahwa UMKM Batik di kota Semarang senantiasa menerapkan strategi untuk menyesuaikan factor lingkungan dalam proses pengambilan suatu keputusan untuk suatu rencana tindakan ataupun kebijakan dalam mengolah UMKM adalah suatu bentuk manajemen strategi. Oleh karena itu, peran Environmental Transformational Leadership dalam pilihan strategi dan Environmental Performance perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment efektif pada UMKM Batik di kota Semarang untuk membangun Environmental Performance. Dapat diketahui dari nilai rata-rata tertinggi Organizational Citizenship Behavior Toward Environment diperoleh pada sukarela melakukan suatu kegiatan inisiatif lingkungan dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa, para pelaku UMKM Batik di kota Semarang senantiasa menerapkan alternatif dimasa pandemi covid19 ini berdampak pada karyawan UMKM untuk agar lebih menyiapkan cadangan dana dalam tabungan mereka dengan inisiatif dengan melihat keadaan lingkungan. Tetapi semua kebutuhan sudah tersedia secara digital, mulai dari jual, beli, jasa hingga transaksi pembayaran. Pemanfaatan teknologi merupakan dasar dari masing-masing revolusi industri.

Dari hasil sobel test Organizational Citizenship Behavior Toward Environment mampu menjadi variabel intervening antara Environmental Transformational Leadership terhadap Environmental Performance.

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, saran yang dapat dikembangkan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

Variabel Organizational Citizenship Behavior Toward Environment didalam penelitian ini merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam keterkaitan dengan variabel-variabel yang lain dan untuk semua variabel yang dinyatakan signifikan, sehingga dalam hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini sebuah perusahaan atau organisasi harus meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dengan meningkatkan soft skill karyawan dengan metode perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan sehingga menghasilkan Environmental Performance yang berkualitas.

Variabel Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dalam penelitian memiliki pengaruh besar dalam keterkaitan dengan variabel- variabel lain dan semua variabel yang sudah dinyatakan signifikan, sehingga dalam hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini sebuah perusahaan atau organisasi harus meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dengan mengembangkan soft skill karyawan, karyawan itu akan berkembang jika karyawan sadar akan pentingnya menjaga lingkungan sehingga lingkungan tetap terjaga keasriannya dan tidak mengalami kerusakan, sehinggahal tersebut akan menjadi pemicu dalam meningkatkan Environmental Performance.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih ada beberapa keterbatasan yang perlu untuk diadakan pembaharuan guna sebagai pengembangan pada studi yang akan datang. Keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini adalah:

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance sehingga kurang memenuhi kondisi yang sesungguhnya saat dilapangan.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kurang luas, yaitu hanya sebatas seorang karyawan yang profesinya membuat kain batik di UMKM Batik dikota Semarang sehingga membuat generalisasi studi ini sangat terbatas.

Pengumpulan data hanya dibekali dengan kuesioner saja. Hal ini menyebabkan kurangnya intensitas interaksi serta penjelasan detail dari responden.

5.3.1 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian selanjutnya harus menggunakan lebih banyak variabel contohnya Environmental Belief, Environmental Training, Environmental Knowledge, Organizational Environmental Policy sehingga mampu memperkuat suatu penelitian.

2. Jumlah responden yang digunakan ditambah lagi dan lebih bervariasi sehingga pendapat dari berbagai wilayah maupun kota bisa dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian agar diperbesar dari sampel yang sebelumnya, hal ini bertujuan untuk penelitian lebih lanjut itu bisa lebih spesifik dan lebih menarik untuk dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku yang ditulis oleh Budhi Cahyono, Abdul Hakim, Agus Wachjutomo yang berjudul Inovasi Manajemen Ramah Lingkungan.
- Boiral, O., Talbot, D., Paillé, P., 2015. Leading by example: a model of organizational citizenship behavior for the environment. *Bus. Strategy Environ.* 24, 532–550. <https://doi.org/10.1002/bse.1835>
- Boiral, O., 2009. Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *J. Bus. Ethics* 87, 221–236. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9881-2>.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organisational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Carbon Brief, 2018. Tourism Responsible for 8% of Global Greenhouse Gas Emissions, Study Finds [WWW Document]. Carbon Brief. URL <https://www.carbonbrief.org/tourism-responsible-for-8-of-global-greenhouse-gas-emissions-study-finds> (accessed 5.6.19).
- Chen, Y.S., Chang, C.H., Lin, Y.H., 2014. Green transformational leadership and green performance: the mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su6106604>.
- Daily, B.F., Bishop, J.W., Govindarajulu, N., 2009. A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Bus. Soc.* 48, 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Egri, CP, Herman, S. : Kepemimpinan di sektor lingkungan Amerika Utara: Nilai- nilai, gaya kepemimpinan, dan konteks para pemimpin lingkungan dan organisasi mereka. *Acad. Manag. J.* 43 (4), 571–604 (2000)
- Graves, L.M., Sarkis, J., Zhu, Q., 2013. How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *J. Environ. Psychol.* 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>.
- Gabbatiss, J., 2018. Tourism is Responsible for Nearly One Tenth of Global Carbon Emissions Come from Tourism [WWW Document]. The

- Independent. URL <https://www.independent.co.uk/environment/tourism-climate-change-carbon-emissions-global-warming-flying-cars-transport-a8338946.html> (accessed 5.6.19).
- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., Müller-Camen, M., 2016. Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 27, 192–211. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1052087>.
- Jiang, W., Zhao, X., Ni, J., 2017. The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: the mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability* 9, 1567. <https://doi.org/10.3390/su9091567>.
- Kara, D., Kim, H.(Lina), Lee, G., Uysal, M., 2018. The moderating effects of gender and income between leadership and quality of work life (QWL). *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* 30, 1419–1435. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0514>.
- Kim, Y.J., Kim, W.G., Choi, H.M., Phetvaroon, K., 2019. The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *Int. J. Hosp. Manag.* 76, 83–93.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- Rayner, J., & Morgan, D. (2017). An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78.
- Roy, M. J., Boiral, O., & Lagacé, D. (2001). Environmental commitment and manufacturing excellence: a comparative study within Canadian industry. *Business Strategy and the Environment*, 10(5), 257-268.
- Tapurica, OC, Ispuaoiu, CE: Menganalisis pengaruh kepemimpinan lingkungan terhadap biaya pengurangan polusi. *Econ muda. J. Revista Tinerilor Economisti* 10, (2013)

Lampiran 1. Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE ENVIRONMENTAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BERBASIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT UMKM DI KOTA SEMARANG

PENGANTAR

Saya dari Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, sedang melakukan penelitian tentang *Environmental Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment Based On Environmental Performance* Hotel Di Kota Semarang.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penulis mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda :

- Dijamin kerahasiannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Ulfa Diana Putri

NIM : 30401700247

KUESIONER DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya/ sesungguhnya.

A. Identitas Responden

1. Nama (Boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 tahun 40 – 50 tahun
 30 – 40 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir : SD SMA S1
 SMP D3 S2
5. Lama bekerja : < 3 tahun 5 – 8 tahun
 3 – 5 tahun > 8 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)

- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

• *Environmental Transformational Leadership*

| No | Pernyataan | <u>SS</u> | <u>S</u> | <u>CS</u> | <u>TS</u> | <u>STS</u> |
|----|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Bapak/ Ibu/ Saudara dalam bekerja memiliki rasa bangga terhadap pemimpin perusahaan. | | | | | |
| 2. | Bapak/ Ibu/ Saudara dalam bekerja melakukan pembicaraan mengenai lingkungan dimasa depan. | | | | | |
| 3. | Bapak/ Ibu/ Saudara dalam bekerja bersedia mengajar dan melatih masalah lingkungan dengan sesama rekan kerja. | | | | | |

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

| No | Pernyataan | <u>SS</u> | <u>S</u> | <u>CS</u> | <u>TS</u> | <u>STS</u> |
|----|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Bapak/ Ibu/ Saudara sudah menimbang konsekuensi dari tindakan sebelum dilakukan yang dapat mempengaruhi kerusakan lingkungan. | | | | | |
| 2. | Bapak/ Ibu/ Saudara sudah melakukan tindakan sukarela dan inisiatif terhadap lingkungan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. | | | | | |
| 3. | Bapak/ Ibu/ Saudara sudah memiliki cara yang lebih efektif untuk melindungi lingkungan. | | | | | |

Environmental performance

| No. | Pernyataan | <u>SSS CS TS STS 5</u> | | | |
|-----|---|------------------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Hasil kerja Bapak/ Ibu/ Saudara sudah mengacu pada inisiatif untuk penerapan kebijakan lingkungan jangka panjang. | | | | |
| 2. | Hasil kerja Bapak/ Ibu/ Saudara sudah mengacu pada penerapan system manajemen lingkungan. | | | | |
| 3. | Hasil kerja Bapak/ Ibu/ Saudara sudah mengacu pada praktek-praktek konservasi yang dipromosikan. | | | | |

Lampiran 2 Uji Validitas

Environmental Transformational Leadership

Correlations

| | | ETL1 | ETL2 | ETL3 | Enviromental_TransformationalLeadership p |
|---|---------------------|--------|--------|--------|--|
| ETL1 | Pearson Correlation | 1 | ,425** | ,324** | ,773** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| ETL2 | Pearson Correlation | ,425** | 1 | ,149 | ,777** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,139 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| ETL3 | Pearson Correlation | ,324** | ,149 | 1 | ,632** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,139 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Enviromental_TransformationalLeadership | Pearson Correlation | ,773** | ,777** | ,632** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |

| | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|
| N | 100 | 100 | 100 | 100 |
|---|-----|-----|-----|-----|

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Correlations

| | | OCB1 | OCB2 | OCB3 | Organizational _CitizenshipBe haviour |
|---|---------------------|--------|--------|--------|---|
| OCB1 | Pearson Correlation | 1 | ,261** | ,297** | ,744** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,009 | ,003 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| OCB2 | Pearson Correlation | ,261** | 1 | ,381** | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| OCB3 | Pearson Correlation | ,297** | ,381** | 1 | ,716** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Organizational_Citizenship Behaviour | Pearson Correlation | ,744** | ,742** | ,716** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNISSULA

جامعة سلطان أبوبنوع الإسلامية

Environmental Performance

Correlations

| | | EP1 | EP2 | EP3 | Enviromental_ Performance |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|------------------------------|
| EP1 | Pearson Correlation | 1 | ,573** | ,459** | ,835** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| EP2 | Pearson Correlation | ,573** | 1 | ,392** | ,808** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| EP3 | Pearson Correlation | ,459** | ,392** | 1 | ,775** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Enviromental_ Performance | Pearson Correlation | ,835** | ,808** | ,775** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3 Uji Reabilitas

Environmental Transformational Leadership

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,788 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| ETL1 | 19,12 | 6,288 | ,668 | ,742 |
| ETL2 | 19,45 | 5,644 | ,626 | ,729 |
| ETL3 | 19,43 | 6,732 | ,479 | ,798 |
| Enviromental_ TransformationalLeadership | 11,60 | 2,162 | 1,000 | ,548 |

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,792 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| OCB1 | 20,38 | 5,127 | ,592 | ,754 |
| OCB2 | 19,80 | 5,313 | ,607 | ,756 |
| OCB3 | 19,97 | 5,666 | ,599 | ,773 |
| Organizational_CitizenshipBehaviour | 12,03 | 1,868 | 1,000 | ,566 |

Environmental Performance

Reliability Statistics

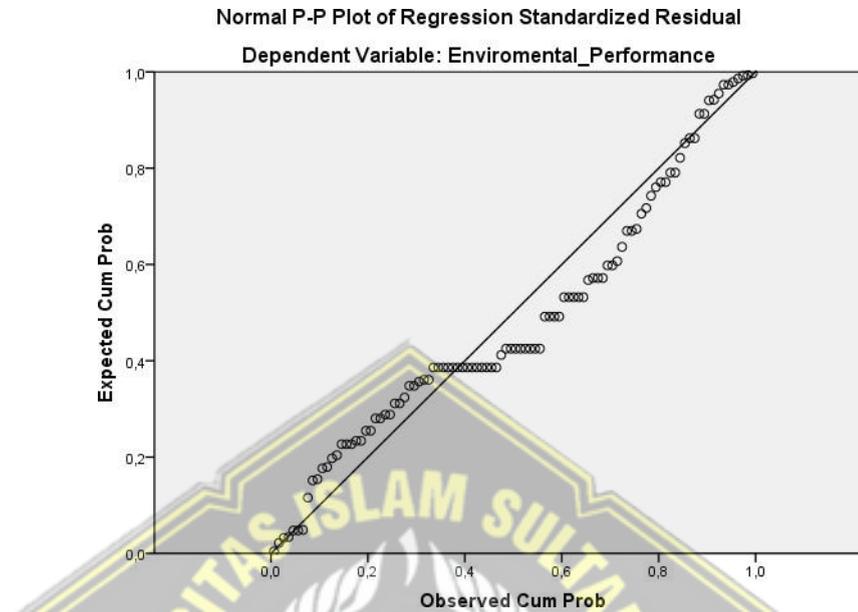
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,829 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| EP1 | 20,56 | 4,815 | ,755 | ,780 |
| EP2 | 20,45 | 4,876 | ,716 | ,790 |
| EP3 | 20,54 | 4,877 | ,664 | ,801 |
| Environmental_Performance | 12,31 | 1,711 | 1,000 | ,729 |

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,19289273 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,136 |
| | Positive | ,136 |
| | Negative | -,084 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,356 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,651 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

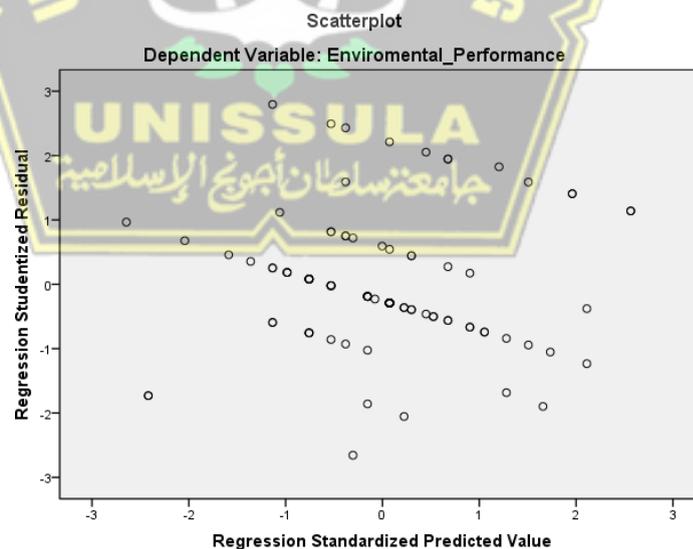
3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 7,001 | 1,228 | | 5,702 | ,000 | | |
| | Enviromental_TransformationalLeadhersip | ,122 | ,089 | ,137 | 1,367 | ,175 | ,857 | 1,167 |
| | Organizational_CitizenshipBehaviour | ,324 | ,096 | ,339 | 3,385 | ,001 | ,857 | 1,167 |

a. Dependent Variable: Enviromental_Performance

4. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5 Analisis Jalur Regresi

Tahap 1

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,678 ^a | ,643 | ,134 | 1,272 |

a. Predictors: (Constant),
Enviromental_TransformationalLeadhersip

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,954 | 1,016 | | 7,826 | ,000 |
| | Enviromental_TransformationalLeadhersip | ,351 | ,087 | ,378 | 4,042 | ,000 |

a. Dependent Variable: Organizational_CitizenshipBehaviour

Tahap 2**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,510 ^a | ,468 | ,151 | 1,205 |

a. Predictors: (Constant),
Organizational_CitizenshipBehaviour,
Enviromental_TransformationalLeadhersip

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,001 | 1,228 | | 5,702 | ,000 |
| | Enviromental_TransformationalLeadhersip | ,122 | ,089 | ,137 | 1,367 | ,175 |
| | Organizational_CitizenshipBehaviour | ,324 | ,096 | ,339 | 3,385 | ,001 |

a. Dependent Variable: Enviromental_Performance

Lampiran 6 Tabulasi Data

Environmental Transformational Leadership

| Enviromental Transformational Leadhersip | | | SUM |
|--|------|------|-----|
| ETL1 | ETL2 | ETL3 | |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 5 | 4 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 2 | 1 | 4 | 7 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 2 | 10 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 2 | 3 | 3 | 8 |
| 2 | 3 | 3 | 8 |
| 5 | 3 | 5 | 13 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 5 | 5 | 3 | 13 |
| 3 | 2 | 4 | 9 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 1 | 4 | 9 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 3 | 2 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 2 | 4 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 5 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

Organizational Citizenship Behavior Toward Environment

| Organizational Citizenship Behaviour | | | |
|--------------------------------------|------|------|-----|
| OCB1 | OCB2 | OCB3 | SUM |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 3 | 4 | 5 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 3 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 5 | 3 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 2 | 4 | 3 | 9 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 2 | 4 | 4 | 10 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 2 | 4 | 5 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 3 | 5 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |

Environmental Performance

| Enviromental Performance | | | SUM |
|--------------------------|-----|-----|-----|
| EP1 | EP2 | EP3 | |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 3 | 4 | 5 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 3 | 5 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 5 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 5 | 4 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 5 | 4 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

| JENIS KELAMIN | MASA KERJA | PENDIDIKAN |
|---------------|------------|------------|
| 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 3 |
| 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 4 |
| 1 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 4 |
| 1 | 1 | 4 |
| 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 4 |
| 1 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 4 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 1 | 4 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 4 |
| 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 4 |
| 1 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 4 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 3 |
| 1 | 2 | 4 |
| 1 | 2 | 2 |





PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO

Jl. Pemuda No. 175 Telp./Fax (024) 3584086 Hurling 3584077 Psw 2710-712 SEMARANG - 50135

SURAT-KETERANGAN

Nomor : B- 0461 / 510.44 / V / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang,

Nama : ULTA DIANA PUTRI
 NIM : 3040 170 0247
 Prodi : SI MANAJEMEN

Telah melaksanakan penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang pada tanggal 20 s/d 30 April 2021 dengan judul penelitian "MODEL ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BERBASIS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BERBASIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENT".

Demikian Surat Keterangan ini untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 10 Mei 2021

Ma. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
 Kota Semarang
 Sekretaris

 Ma. SRI WAHYU W. S.Sos