

**PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN *TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Empirik Pada Sekolah Penggerak Angkatan I Tingkat Sekolah Dasar
Kabupaten Ogan Komering Ilir)

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Al Ighfirli Firnanda Valenia

Nim : 30401900030

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN *TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Empirik Pada Sekolah Penggerak Angkatan I Tingkat Sekolah Dasar
Kabupaten Ogan Komering Ilir)**

Disusun oleh:

Al Ighfirli Firnanda Valenia

Nim : 30401900030

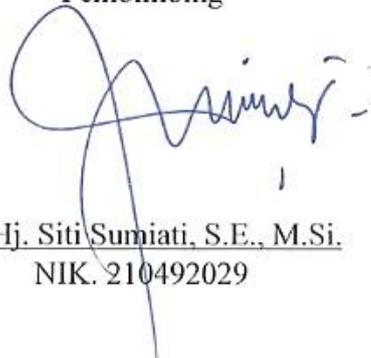
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Kamis 12 Januari 2023

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK. 210492029

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN *TRANSFORMATIONAL*
LEADERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empirik Pada Sekolah Penggerak Angkatan I Tingkat Sekolah Dasar
Kabupaten Ogan Komering Ilir)

Disusun oleh:

Al Ighfirli Firnanda Valenia

Nim : 30401900030

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 1 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si
NIK. 210492029

Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIK. 210493032

Penguji II

Dr. Alifah Ratnawati, S.E., M.M
NIK. 21089019

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 1 Februari 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK.210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Al Ighfirli Firnanda Valenia

NIM : 30401900030

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya sungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik, sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 12 Januari 2023



Al Ighfirli Firnanda Valenia
NIM.30401900030

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan izin rahmat, karunia, serta taufik dan hidayahNya pada penulis, karenanyalah penulis mapu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP SEBAGAI VARIABEL MODERASI**”

Adapun skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan program pendidikan strata-1 pada program sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan arahan, bimbingan bantuan serta do'a dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Hj. Siti Sumiati SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi untuk penulisan skripsi ini.
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyoo., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengajar dan memberikan ilmu dan seluruh staf administrasi.

5. Ibunda Luti tercinta, atas semua dorongan, dukungan, doa, kepercayaan, dan motivasi yang diberikan setiap harinya.
6. Mamas, Mbak, Rizqi Oktarian Trisno, Retno Dwi Fadriati, dan seluruh keluarga yang mendorong, dan berdoa agar saya dapat menyelesaikan skripsi dan studi ini dengan baik.
7. Seseorang yang selalu ada di dalam keseharian penulis, Muhammad Irvan Saputra dan Teman Teman, Anita Nur Azizah dan Alfiena Wahyu Ningrum yang selalu memberikan semangat, selalu membantu, dan memberikan saran.
8. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan maaf yangsedalam-dalamnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12 Januari 2023

Al Ighfirli Firnanda Valenia
NIM.30401900030

**“PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**

Al Ighfirli Firnanda Valenia

NIM : 30401900030

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

ABSTRAK

Studi ini mengkaji peran *green human resource management* (GHRM) dalam meningkatkan *environmental performance* (EP) di lingkungan sekolah. Selain itu studi ini juga menguji peran moderasi gaya kepemimpinan kepala sekolah *transformational leadership* (TL). Penelitian ini dilakukan di 13 sekolah dasar di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan yang tergolong kedalam sekolah penggerak, dengan sampel sebanyak 126 responden yang terdiri dari guru untuk diuji, hubungan dari ketiga konstruk tersebut sebagai salah satu pemangku kepentingan dalam membentuk perilaku peduli lingkungan. Teknik permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Temuan mengungkapkan pengaruh signifikan penerapan GHRM terhadap kualitas EP disekolah, dan TL signifikan memoderasi peran GHRM terhadap EP. Melalui pemeriksaan yang mendalam pada beragam *based view* studi ini menawarkan pemahaman yang lebih dan mendalam tentang relasi GHRM dan EP dengan TL sebagai moderasi di dunia pendidikan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Kunerja Lingkungan, Kepemimpinan Transformasional.

**“PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN *TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP* SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**

Al Ighfirli Firnanda Valenia

NIM : 30401900030

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

ABSTRACT

This study analyzed the role of Green Human Resource Management (GHRM) in improving Environmental Performance (EP) in schools. It also analyzed the moderating role of the principal's leadership style in the Transformational Leadership (TL) concept. From 13 Elementary Schools in Ogan Komering Ilir regency, South Sumatera province, which were selected as *Sekolah Penggerak*, there were 126 teachers as the respondents. These respondents were chosen to analyze the correlation of the three constructions where the teacher was the stakeholder in shaping environmental care behavior. The hypotheses were tested using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS–SEM). The results showed that there was a significant correlation between GHRM towards EP quality and TL significantly moderated the role of GHRM towards EP. An in-depth analysis of related previous studies gave a deep understanding of the correlation of GHRM and EP towards TL as the moderating role in the educational field.

Keywords : *Green Human Resource Management, Environmental Performance, Transformational Leadership.*

INTISARI

Green human resource management dan *environmental performance* telah mendapatkan perhatian yang serius, apalagi mengenai pembentukan karakter yang terjadi pada lembaga pendidikan, selaku instansi pembentukan karakter prduli lingkungan pada anak. Hal inimendapat perhatian yang serius mengingat akademisi selaku pembangun konseptor akan pembentukan karakter untuk peduli terhadap lingkungan. Dimana pengaruh *transformational leadership* dinilai mampu mendukung peran *green human resource management* terhadap *environmental performance*. Gaya kepemimpinan *transformational leadership* dinilai mampu mempengaruhi dan mengumbuhkan *green human resource management* dengan karakter-karakter yang dimilikinya.

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh langsung peningkatan GHRM terhadap peningkatan *environmental performance* (Al-Swidi et al., 2021)(Anwar et al., 2020)(Ahmed et al., 2021)(Haldorai, Kim, & Garcia, 2022)(Marrucci, Daddi, & Iraldo, 2021). Penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa *transformational leadership* dapat dengan posisiif mempengaruhi hubungan antara *green human resource management* terhadap *environmental pervormance*. Namun pada beberapa penelitian juga menyebutkan *transformational leadership* berpengaruh tidak langsung (Singh et al., 2020) (Huang, Guo, Deng, & Wang, 2022)(Farrukh, Ansari, Raza, Wu, & Wang, 2022).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun pada dasarnya menunjukkan secara teoritis bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap *enfironmental performance* dan *transformational leadership* mampu memoderasi kedua hubungan variabel tersebut, namun pada praktisnya variabel *transformational leadership* tidak secara langsung dapat mempengaruhi *green human resource management* kearah yang lebih baik.

Berasarkan fenomena dan reaserch gap diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah : Bagaimanakah peran praktik GHRM terhadap peningkatan kualitas *environmental performance*? Apakah gaya kepemimpinan *transformational leadership* dapat memperkuat hubungan antara *green human resource management* dan *environmental performance*? Dari hal ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji menyelidiki dan menganalisis peran GHRM pada *environmental performance*. Menguji dan menganalisis variabel dependen *transformational leadership* untuk memperkuat hubungan peran antara GHRM dan *environmental performance*.

Dari tinjauan literature kemudian mengusulkan 2 hipotesis, yang pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebijakan GHRM pada

environmental performance. Dan yang kedua adalah *Transformational leadership* memperkuat hubungan antara pengelolaan sumberdaya manusia yang ramah lingkungan (GHRM) dan kualitas *environmental performance*. Responden penelitian ini adalah guru sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. sebanyak 126 sampel diambil untuk mengolah penelitian ini, metode pengambilan data dengan kuesioner menggunakan skala ukur skala likert dengan lima tingkatan persetujuan kemudian teknik analisis menggunakan Smart-PLS

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian ini, diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan guru untuk menerapkan kebijakan *green human resource management* di sekolah yang ditandai dengan guru memiliki *skill*, mampu mengajak dan memotivasi peserta didik untuk peduli terhadap lingkungan maka hal ini akan berpengaruh positif pada peningkatan *environmental performance*. Kemudian juga dapat ditingkatkan bila didukung dengan pengaplikasian gaya kepemimpinan yang sesuai yakni *transformational leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
INTISARI.....	x
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Pengertian <i>Green Human Resource Management</i>	11
1. <i>Green Skills</i>	13
2. <i>Green Motivation</i>	14
3. <i>Green Behavior</i>	15
2.2. Pengertian <i>Environmental Performance</i>	15
1. Sistem Manajemen Lingkungan.....	17
2. Pelestarian Lingkungan Hidup.....	18
2.3. Pengertian <i>Transformasional Leadership</i>	19
1. Pengaruh Ideal	20

2.	Motivasi Inspirasional	21
3.	Stimulasi Intelektual	22
4.	Pertimbangan Individual	22
2.4.	Model penelitian dan Hipotesis	23
2.5.	Pengembangan Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1.	Jenis Penelitian	28
3.2.	Populasi dan Sampel	28
3.2.1.	Populasi	28
3.2.2.	Sampel	29
3.3.	Sumber Data	31
3.3.1.	Data Primer	31
3.3.2.	Data sekunder	31
3.4.	Metode Pengumpulan Data	32
3.5.	Variabel dan Indikator	33
3.5.1.	Variabel	33
3.6.	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	34
3.7.	Teknik Analisis	37
3.7.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.7.2.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	38
3.7.3.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Deskripsi Responden	42
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	44
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Instansi	46
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.2.1.	Statistik Deskripsi Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	48
4.2.2.	Statistik Deskripsi Variabel <i>Environmental Performance</i>	50

4.2.3. Statistik Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	52
4.3. Hasil Analisis PLS (Partial Least Square).....	54
4.3.1. Analisis <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	54
4.3.2. Analisis <i>Inner Model (Structural Model)</i>	58
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.4.1. Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i>	63
4.4.2. <i>Transformational Leadership</i> Memperkuat Hubungan Antara <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Environmental</i> <i>Performance</i>	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Keterbatasan Penelitian	67
5.3. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	75

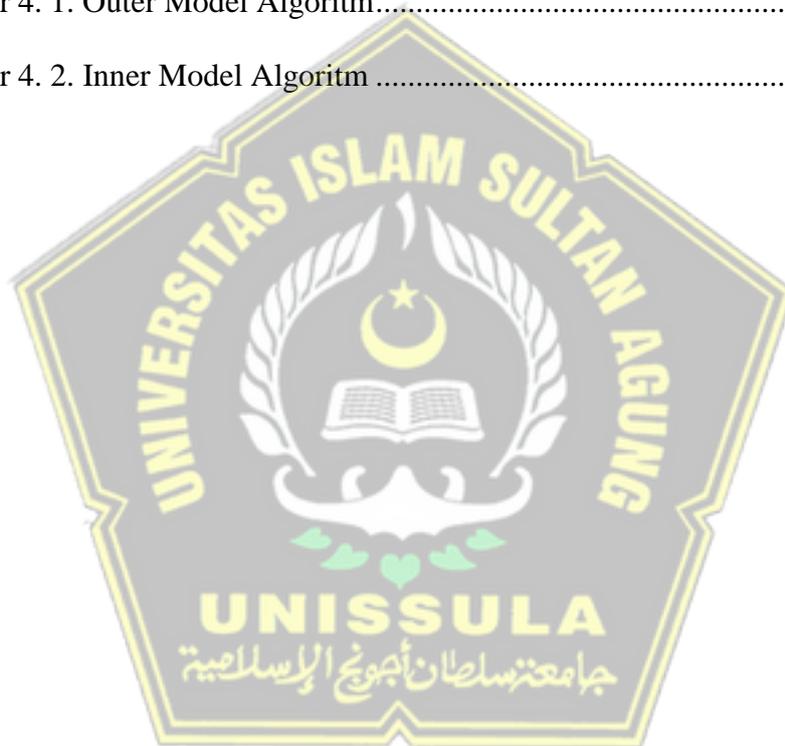


DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Sekolah Penggerak Angkatan 1 Kabupaten Ogan Komering Ilir	7
Tabel 3. 1. Perincian Jumlah Populasi	29
Tabel 3. 2. Skala Penilaian Likert	33
Tabel 3. 3. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	34
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden	434
Tabel 4. 2. Usia Responden.....	44
Tabel 4. 3. Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4. 4. Asal Instansi Responden	46
Tabel 4. 5. Statistik Deskripsi Variabel <i>Green Human Resource Management</i> ...	49
Tabel 4. 6. Statistik Deskripsi Variabel <i>Environmental Performance</i>	51
Tabel 4. 7. Statistik Deskripsi Variabel <i>Transformational Leadership</i>	53
Tabel 4. 8. <i>Outer Loading</i>	56
Tabel 4. 9. Validity Konstruk.....	57
Tabel 4. 10. Reliability konstruk.....	58
Tabel 4. 11. R-Square.....	59
Tabel 4. 12. F-Square	60
Tabel 4.13 Koefisien Jalur.....	62

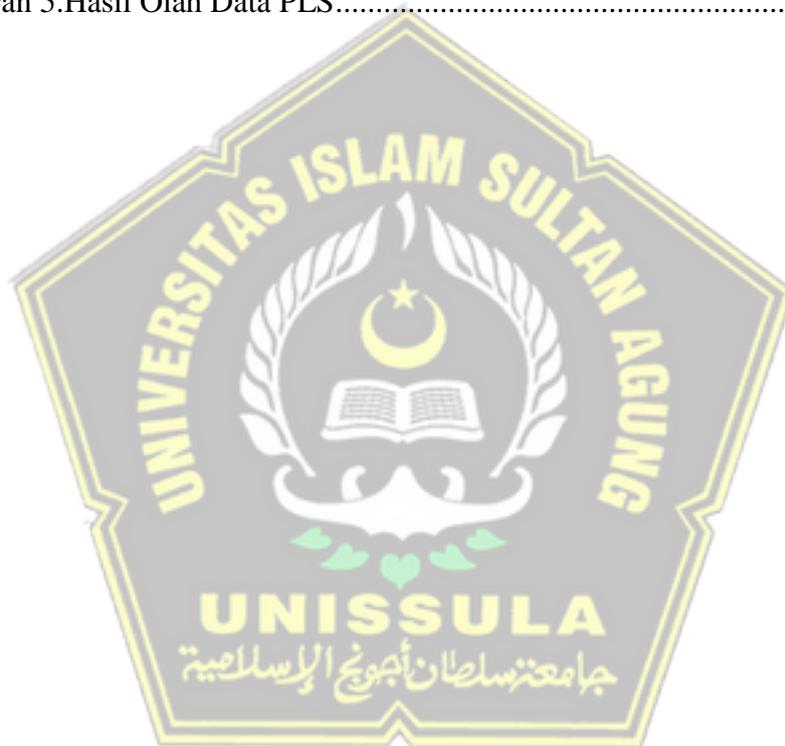
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Perkembangan Luas Lahan Terbakar 2018 & 2019 SumSel	2
Gambar 1. 2. Lokasi Kebakaran Lahan Akibat Pembukaan Lahan	3
Gambar 2 1. Jenis Warna Penilaian PROPER dalam Pengelolaan Lingkungan...	16
Gambar 2 2. Model Penelitian	23
Gambar 4. 1. Outer Model Algoritm.....	55
Gambar 4. 2. Inner Model Algoritm	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	82
Lampiran 3. Deskripsi Responden.....	85
Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
Lampiran 5. Hasil Olah Data PLS.....	94



BAB I

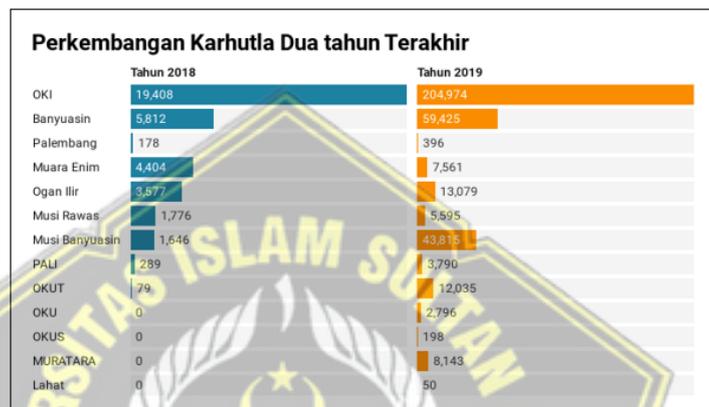
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Global Warming atau pemanasan global adalah dampak dari efek rumah kaca. Menurut PBB perubahan ini mungkin bersifat alami, tetapi pada tahun 1800-an aktivitas manusia telah menjadi pendorong utama penyebab perubahan iklim tersebut. *Global warming* terjadi akibat pembakaran bahan bakar fosil, hal ini dapat menyebabkan melepaskan gas CO_2 yang bisa disebut dengan gas rumah kaca ke atmosfer. Isu *global warming* juga menjadi permasalahan dunia, yang dapat berdampak buruk untuk semua makhluk hidup (Sulistiyono, 2012). Pencemaran lingkungan hidup dan kerusakan lingkungan di Indonesia merupakan satu permasalahan yang cukup serius. Sampah plastik yang dibuang sembarangan, hutan yang tidak dijaga dengan baik, pencemaran air, tanah dan udara akibat ulah manusia dapat menimbulkan banyak bencana yang nyata diantaranya banjir, tanah longsor, dan *global warming*.

Sumatera selatan merupakan satu provinsi yang berada di Indonesia, Ibu kota Sumatera Selatan berada di Palembang wilayah Sumatera Selatan terdiri dari rawa - rawa, beberapa sungai besar, lereng lereng bukit dan tanah landai. Terdapat 13 kabupaten di Sumatera Selatan. Salah satunya adalah kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) menjadi kabupaten paling luas dengan luas 19.023,47 km². Ogan Komering Ilir mempunyai lahan gambut terluas

di Indonesia, dengan luas 769 ribu hektar (Martin & Winarno, 2010) . Lahan gambut yang sangat luas menyebabkan kabupaten OKI rentan sekali akan bahaya kebakaran hutan. Kerusakan lingkungan hidup disebabkan oleh kebakaran hutan di kabupaten OKI masih menjadi sebuah fenomena berulang setiap tahunnya.



Gambar 1. 1. Perkembangan Luas Lahan Terbakar 2018 & 2019 SumSel

Sumber : Walhi Sumsel

Pada tahun 2019, ketika terjadi kebakaran hutan gambut yang terjadi hampir di seluruh Sumatera hal ini tentu menjadi mimpi buruk Indonesia, maupun negara tetangga yang berdampingan dengan Sumatera khususnya OKI dengan lebih dari 200 ribu hektar lahan gambut yang terbakar.



Gambar 1. 2. Lokasi Kebakaran Lahan Akibat Pembukaan Lahan

Sumber : Walhi Sumsel

Kebakaran hutan yang terjadi di daerah OKI terjadi akibat efek cuaca yang panas yang mengakibatkan kekeringan, terjadi karena adanya gesekan antara daun kering maupun ranting pohon yang menimbulkan percikan api. Namun kebakaran hutan sendiri mayoritas diakibatkan oleh pembukaan lahan yang dilakukan dengan membakar hutan tersebut, ketika kegiatan itu tidak terkendali dan sulitnya mengendalikan api pada lahan gambut, menyebabkan hal tersebut menjadi pemicu utama terjadinya kebakaran hutan.

Kebakaran hutan menyebabkan *global warming* semakin meningkat, apalagi hal ini dipicu oleh kebiasaan masyarakat membuang sampah sembarangan, kurangnya edukasi mengenai kegiatan kegiatan yang dapat mengakibatkan kerusakan lingkungan. Hal tersebut mengakibatkan dapat bencana alam yang diakibatkan oleh manusia seperti banjir atau tanah longsor yang terjadi di beberapa bagian di Sumatera Selatan. Kebakaran hutan juga mengakibatkan kabut asap yang terjadi dari Juli sampai awal November 2019.

Penanggulangan *global warming* dan aksi peduli lingkungan tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan atau kelompok tertentu, tetapi menjadi tanggung jawab semua kalangan. Menurut (Ahmed et al., 2021) efek organisasi yang dapat menimbulkan kerusakan lingkungan menimbulkan banyak pertanyaan tentang kinerja lingkungan suatu organisasi. *Environmental performance* suatu organisasi dapat didukung dengan menerapkan kebijakan *green human resource management* atau (GHRM) dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan kebijakan *green human resource management* mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap kegiatan yang pro-lingkungan (Karatepe, Hsieh, & Aboramdan, 2022).

Menurut analisis (Ostrom, 2010) peran pemangku kepentingan dalam pembentukan perilaku manusia untuk dapat peduli terhadap lingkungan disekitarnya. terdapat 5 instansi pemangku kepentingan: *Media, Community, Government, Business, dan Academia*. Karena etika lingkungan juga penting guna meningkatkan keunggulan bersaing dalam bisnis (Anik & Sulistyono, 2021). Tentunya dengan diimbangi oleh beberapa variabel untuk dapat meningkatkan kinerja pemasaran (Mulyana, Hendar, Zulfa, & Ratnawati, 2020). Dalam instansi *academia* yang menjadi penanggung jawab adalah *civitas* perguruan tinggi dan sekolah di setiap tingkatan.

Penerapan *transformational leadership* pada sekolah dasar untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan, harus melibatkan kebijakan *green human resource management* yang nantinya akan mempengaruhi, memotivasi dan

membentuk karakter peserta didik untuk selalu peduli dengan lingkungan. satu gaya kepemimpinan yang dinilai cocok dalam membangun kebijakan *green human resource management* dengan karakter - karakter yang dimiliki adalah *Transformational leadership* merupakan salah yang. Dimana penerapan gaya kepemimpinan yang cocok mampu menjadi peran penting untuk mempengaruhi praktik GHRM (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020).

Instansi akademik merupakan konseptor untuk menjunjung komitmen tinggi guna membangun budaya ramah lingkungan. Hal ini dimulai sejak anak menginjak pendidikan jenjang sekolah dasar sebagai tonggak awal pembentukan karakter anak. Memberikan pendidikan pro-lingkungan akan meningkatkan kesadaran dan komitmen siswa untuk dapat menjaga lingkungan secara berkelanjutan (Zsoka & Zsuzsanna Marjaine Szerenyi, Anna SZechy, 2013). *Green human resource management* berpengaruh dalam meningkatkan kualitas *environmental performance* dengan mengedukasi dan memberikan motivasi terhadap peserta didik, dengan dukungan dari pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *transformational leadership*.

Menurut Penelitian (Al-Swidi et al., 2021) ; (Anwar et al., 2020) ; (Ahmed et al., 2021) ; (Haldorai, Kim, & Gracia, 2022) ; (Marrucci, Daddi, & Iraldo, 2021) yang menunjukkan bahwa penerapan kebijakan *green human resource management* berpengaruh positif pada *environmental performance* di organisasi maupun perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian (Huang,

Guo, Deng, & Wang, 2022) ; (Farrukh, Ansari, Raza, 2022) menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan *transformational leadership* berpengaruh positif pada *green behavior* karyawan dan penerapan *green human resource management*. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian menurut (Singh et al., 2020) dimana *transformational leadership* tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap penerapan kebijakan *green human resource management* dan *environmental performance*..

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mayoritas dilakukan pada perusahaan atau organisasi yang hanya berfokus pada profit seperti perhotelan. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa penelitian pada sektor pendidikan khususnya sekolah dasar masih jarang sekali dilakukan. Berdasarkan kajian diatas penulis menyimpulkan bahwa model penelitian ini sudah sangat mendesak. Selain karena hal tersebut, penulis melihat pentingnya pembentukan karakter sejak dini, perlu dilakukan guna mewujudkan lingkungan yang layak untuk kedepannya. Penelitian yang dimaksud dilaksanakan pada kabupaten OKI, Sumatera Selatan, khususnya, pada sekolah yang telah terseleksi menjadi sekolah penggerak angkatan I di tingkat sekolah dasar.

Model penelitian ini akan diuji pada guru sekolah dasar yang sudah terverifikasi menjadi sekolah penggerak angkatan 1 kabupaten Ogan Komering Ilir terdiri dari 13 sekolah, berikut:

Tabel 1. 1.
Sekolah Penggerak Angkatan 1 Kabupaten Ogan Komering Ilir

No	INSTANSI
1.	SDN 1 BURNAI TIMUR
2.	SDN 1 TUGU AGUNG
3.	SDN 1 WONOSARI
4.	SDN 1 TIMBUL HARJO
5.	SDN 1 SIDOMULYO
6.	SDN 1 SUMBU SARI
7.	SDN 3 MARGO BHAKTI
8.	SDN 1 PAMPANGAN
9.	SDN 1 SUGIH WARAS
10.	SDN 1 BANDING ANYAR
11.	SDN 1 ULAK KETAPANG
12.	SDN 1 TULUNG HARAPAN
13.	SDN 2 LUBUK SEBERUK

Sekolah Penggerak merupakan program yang diprakarsai oleh Kemendikbudidtek Republik Indonesia, yang berkolaborasi dengan pemerintah daerah. Program ini bertujuan pada hasil belajar siswa dengan cara *holistic* membuat siswa mampu mewujudkan profil belajar pancasila.

Karakter dan kompetensi yang diawali dari manajemen SDM yang unggul dari kepala sekolah dan guru. Kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan kepemimpinan yang islami, kompetensi berbasis *intervening* dan kualitas kehidupan kerja (Sumiati & Yuventasari, 2020). Program ini mengusahakan untuk dapat memajukan satuan pendidikan dengan melakukan transformasi untuk meningkatkan dapat mutu pendidikan

di sekolah (Syafi'i, 2021). Nadiem makarim berpendapat pendidikan tidak bisa melakukan reformasi hanya menggunakan cara-cara administrative, tetapi transformasi budaya harus dilakukan (Satriawan et al., 2021).

Di tahun 2022 beberapa sekolah sudah tergabung dalam program ini, sekolah yang hendak menerapkan program ini harus melakukan pendaftaran dan nantinya akan dilakukan pendataan. Kepala sekolah yang memiliki keinginan untuk mengikut sertakan sekolahnya kedalam program ini harus mendaftarkan sekolahnya, kepala sekolah diarahkan untuk dapat mempelajari materi terlebih dahulu, jika dinilai sanggup untuk menerapkan kurikulum ini dilakukan survei singkat kepada sekolah tersebut untuk melihat tingkat kemampuan dan kesiapan sekolah tersebut kemudian pemerintah menyiapkan bantuan sesuai kebutuhan sekolah tersebut. Kemudian sekolah tersebut masuk kedalam proses seleksi untuk dikualifikasi oleh tim panel (Rachmawati, Marini, Nafiah, & Nurasiah, 2022).

Dari fenomena yang terjadi diatas peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian tentang penerapan *green human resource management* di sekolah penggerak angkatan I tingkat sekolah dasar kabupaten Ogan Komering Ilir. Dengan judul penelitian **“Peran *Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance dengan Transformational Leadership* Sebagai Variabel Moderasi.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang terjadi dan dikemukakan di atas ditemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran *green human resource management* terhadap *environmental performance*?
2. Apakah *transformational leadership* dapat memperkuat hubungan antara *green human resource management* dan *environmental performance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis peran *green human resource management* pada *environmental performance*.
2. Menguji dan menganalisis variabel *transformational leadership* dalam memperkuat hubungan peran antara *green human resource management* dan *environmental performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai dokumen literatur guna menambah pengetahuan, mengembangkan dan wawasan mengenai peran manajemen sumberdaya manusia hijau (GHRM) dalam meningkatkan kinerja lingkungan (*EP*) dengan pengaplikasian *transformational leadership* sebagai variabel moderasi.
- b. Secara praktik penelitian ini menghasilkan referensi yang hendaknya dapat digunakan sebagai bahan tambahan, kontribusi, pertimbangan

atau rekomendasi saran penelitian selanjutnya tentang peran GHRM terhadap *environmental performance* dengan *transformational leadership* sebagai variabel moderasi.

1. Bagi Peneliti, sebagai cara untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh khususnya pada konsentrasi MSDM yang telah dipelajari selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
2. Bagi Kepala sekolah, diharapkan mampu mengarahkan guru dan peserta didik untuk peduli terhadap lingkungan, guna melestarikan lingkungan, serta mampu mengidentifikasi model kepemimpinan yang cocok digunakan di sekolah, serta memberikan sumbangsih pemikiran bahwa penggunaan model kepemimpinan *transformational leadership* dapat mempengaruhi kinerja guru.
3. Bagi guru, diharapkan mampu mengaplikasikan *green human resource management* dan dapat mengedukasi pesertadidik untuk peduli terhadap lingkungan sekitar.
4. Bagi umum, penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi referensi agar mengetahui dan memahami peran penerapan GHRM terhadap kinerja lingkungan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang mampu memoderasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian *Green Human Resource Management*

Green human resource management merupakan praktik kebijakan yang digunakan oleh manajer SDM yang bertujuan untuk mengembangkan, memotivasi, dan memberikan kesempatan untuk dapat menunjukkan perilaku kerja yang unggul untuk keuntungan kompetitif yang berkelanjutan (Boxal & Steeneveld, 2002). *Green human resource management* merupakan serangkaian praktik *recruitment* seleksi dan pelatihan guna memenuhi kemampuan dan pengetahuan karyawan tentang kebijakan berkelanjutan pro-lingkungan (Appelbaum, Bailey, Berg, & Kalleberg, 2000). Pelatihan dan motivasi hijau yang diberikan guna mencapai target kinerja dan mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan aktivitas pro-lingkungan. Praktik *green human resource management* dinilai sebagai pusat dalam mendorong perilaku karyawan untuk peduli terhadap lingkungan agar dapat mencapai kualitas lingkungan yang baik sebagai tujuan organisasi hijau.

Kebijakan *green human resource management* sendiri sekarang telah menjadi kebijakan yang paling diminati, Terdapat tiga teori yang dikemukakan oleh (Elkington & Rowlands, 1999) yaitu “*Triple Bottom Line*” dalam jurnalnya “*Cannibals With Forks, the Triple Bottom Line*” dimana di dalam praktik ini perusahaan tidak hanya memperhatikan (*Profit*) melainkan juga harus memperhatikan kesejahteraan masyarakatnya (*People*)

dan peduli terhadap lingkungan dengan memberikan kontribusi aktif menjaga lingkungan (*Planet*), Teori inilah yang membuat praktik GHRM diminati oleh sebagian besar organisasi.

Praktik pengelolaan sumberdaya manusia hijau atau GHRM perlu dilakukan pada lembaga pendidikan, guna mendukung aksi pro-lingkungan secara berkelanjutan (Tairu, 2018). Menurut (Cherian & Jacob, 2012 ; Mandip, 2012) fungsi manajemen sumber daya manusia berguna untuk membangun mengimplikasikan kebijakan dan praktik GHRM dengan tujuan meningkatkan kinerja lingkungan. Menurut (Jackson, Renwick, Jabbour, & Muller-Camen, 2011) komitmen terhadap *green human resource management* membantu mengurangi polusi dan menciptakan lingkungan yang layak bagi kita dan generasi yang akan datang. Praktik GHRM yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang bertanggung jawab akan berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan akan peduli terhadap lingkungan (Tuang, 2022).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *green human resource management* merupakan praktik yang dilakukan secara berkelanjutan yang melibatkan aspek lingkungan. Untuk meningkatkan kesadaran akan peduli lingkungan dan menjaga kelestarian alam. Dengan melakukan pelatihan, motivasi dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan skill dan kualitas karyawan, terkait dengan aksi peduli terhadap lingkungan. *Green human resource management* diperlukan untuk mengurangi isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup. *Green human resource*

management juga merupakan wujud komitmen dari organisasi maupun perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup.

Dapat disimpulkan dari jurnal milik (Anwar et al.,2020) ; (Farrukh et al., 2022) Terdapat beberapa dimensi yang bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk melihat tingkatan penerapan praktik *green human resource management* yang telah diraih oleh organisasi tersebut, yakni *green skills*, *green motivation*, dan *green behaviour*.

1. *Green Skills*

Green skills merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna mendukung aksi peduli lingkungan secara berkelanjutan menurut penelitian (Munawar, Yousaf, Ahmed, & Rehman, 2022) menjelaskan bahwa *green skills* merupakan suatu modal untuk dapat meningkatkan *green human resource management*. Dengan mewujudkan inovasi-inovasi yang pro-lingkungan. Keterampilan hijau ini dapat ditingkatkan melalui adanya pelatihan hijau atau *green training*. Penelitian milik (Irani & Kilic, 2022) mengemukakan bahwa pengetahuan lingkungan mencakup proses menemukan, menangkap, menerangkan dan memproduksi informasi untuk pengembangan *environmental performance* secara berkelanjutan. Digunakan 3 indikator, untuk dapat mengukur *green skills* yang dimiliki guru, diantaranya :

- a. Mampu mengedukasi para peserta didik untuk dapat mengelompokkan limbah sesuai jenisnya, organik dan anorganik.

- b. Mampu memaksimalkan penggunaan dokumen digital seperti *PDF* dalam pengumpulan laporan.
- c. Mampu mengedukasi para peserta didik untuk dapat mendaur ulang sampah.

2. *Green Motivation*

Penelitian menurut (Ahmed et al., 2021) menunjukkan bahwa *green motivation* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*. Menurut (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) motivasi hijau bertujuan untuk memotivasi, mendorong, memberi penghargaan dan mempertahankan perilaku kerja yang menanamkan sikap peduli terhadap lingkungan. Motivasi hijau yang dimiliki oleh warga sekolah dapat membangun identitas instansi dan pertumbuhan organisasi untuk kelangsungan lingkungan. Digunakan 3 indikator, untuk dapat mengukur *green motivation* yang dimiliki guru, diantaranya:

- a. Mampu mengajak para peserta didik selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang berguna untuk meningkatkan kesadaran akan peduli lingkungan.
- b. Mampu memberikan nasihat dan contoh kepada peserta didik tentang pentingnya menjaga lingkungan.
- c. Mampu mengajak peserta didik untuk membudidayakan dan merawat tanaman.

3. *Green Behavior*

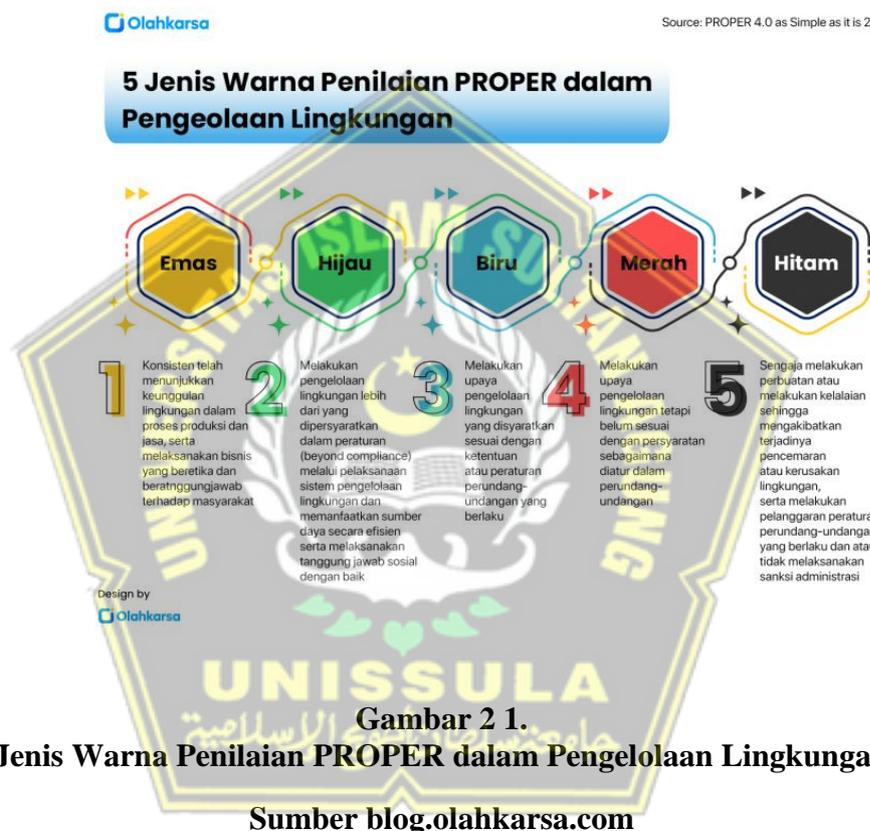
Green behavior yang dimiliki karyawan dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan berkelanjutan suatu organisasi (Tuang, 2022). Menurut (Putri & Nikawanti, 2018) bahwa *green behavior* mencerminkan tanggung jawab dan kepedulian manusia terhadap lingkungan, terutama area terdekatnya. *Green behavior* bermula dari kesadaran masyarakat untuk dapat mencintai alam dan lingkungan. Kesadaran manusia akan cinta terhadap alam atau peduli terhadap lingkungan harus didorong sejak dini. Digunakan 2 indikator, untuk dapat mengukur *green behavior* yang dimiliki guru, diantaranya :

- a. Mampu memanfaatkan energi listrik dengan efisien dan tepat guna.
- b. Mampu menggunakan barang yang mempunyai fungsi penggunaan berulang.

2.2. **Pengertian *Environmental Performance***

Environmental performance atau kinerja lingkungan merupakan hasil kerja yang tidak hanya mengutamakan keuntungan, tetapi juga lingkungan yang baik. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Suratno, Darsono, 2007) dimana *environmental performance* merupakan kinerja yang dilakukan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang baik. Pada titik hijau ini perusahaan atau organisasi diharapkan dapat menerapkan menjaga lingkungan secara berkelanjutan, memakai sumber daya secara efisien dan memenuhi tanggung jawab sosial.

Menurut (Astuti, Anisykurlillah, & Murtini, 2014) dalam jurnalnya, hal ini dikaitkan dengan penilaian dengan metode program evaluasi kinerja perusahaan atau PROPER. Kajian ini merupakan bagian upaya Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk menata pengelolaan lingkungan melalui perangkat informasi



Program ini menilai dengan menggunakan indikator warna dimana warna emas merupakan warna dengan predikat tertinggi yang diimplementasikan mempunyai lingkungan terbaik, selanjutnya warna hijau, biru, biru(-), merah merah (-) dan hitam untuk kinerja lingkungan dengan skor terburuk. Kinerja lingkungan diperlukan sebagai salah satu alat penting dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan guna mengembangkan dan

menentukan program yang tepat untuk meningkatkan kinerja lingkungan (Lo-Iacono-Ferreira, Capuz-Rizo, & Torregrosa-López, 2018). Dalam meningkatkan *environmental performance* pemimpin harus menerapkan strategi untuk mencapai kinerja lingkungan dengan baik (Zhang & Wei, 2021). Dapat disimpulkan penjelasan diatas berdasarkan jurnal yang ada Terdapat beberapa dimensi yang bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk melihat tingkatan *environmental performance* yang telah diraih oleh organisasi tersebut, yakni sistem manajemen lingkungan, dan pelestarian lingkungan hidup.

1. Sistem Manajemen Lingkungan

Menurut (Arocena, Orcos, & Zouaghi, 2019) sistem lingkungan adalah bagian dari sistem manajemen, yang mencakup fungsi aktivitas dan perencanaan guna menetapkan atau mempertahankan kebijakan lingkungan. Tujuan dari sistem lingkungan adalah untuk meningkatkan tingkat perlindungan lingkungan. Digunakan 3 indikator, untuk dapat mengukur sistem manajemen lingkungan yang sudah diterapkan pada organisasi tersebut, diantaranya :

- a. Instansi sudah dapat mengelola limbah (sampah) dengan baik.
- b. Instansi sudah berupaya meminimalisir penggunaan kertas.
- c. Instansi sudah menyediakan sarana pengelolaan kompos, dan membuat kegiatan pembelajaran yang dapat meningkatkan kreativitas peserta didik dalam mendaur ulang sampah.

2. Pelestarian Lingkungan Hidup

Dalam penelitiannya (Yasamis, Fraga, & Demir Yasamis, 2011) mengungkapkan bahwa manajemen lingkungan memiliki dua tujuan utama, yang pertama adalah mengendalikan tingkat polusi, yang kedua adalah untuk meningkatkan standar dari suatu lingkungan. Pengendalian tingkat polusi merupakan bagian dari pelestarian lingkungan hidup. Pelestarian lingkungan hidup sendiri merupakan cara atau proses yang bertujuan untuk melindungi lingkungan hidup dari kerusakan dan kemusnahan. Tanggung jawab akan peduli terhadap lingkungan menjadi salah satu mediator dalam peningkatan environmental performance pada suatu organisasi (Story & Forsyth, 2008). Digunakan 5 indikator, untuk dapat mengukur sistem manajemen lingkungan yang sudah diterapkan pada organisasi tersebut, diantaranya :

- a. Instansi sudah melibatkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan peduli lingkungan.
- b. Instansi sudah memiliki lingkungan yang aman dan nyaman.
- c. Instansi sudah mempunyai taman bunga atau apotik hidup yang terawat.
- d. Instansi sudah menghemat energi listrik, dengan melakukan penggunaan listrik secara tepat guna.
- e. Instansi sudah meminimalisir sampah plastik.

2.3. Pengertian *Transformasional Leadership*

Menurut (Purba, Cendana, Darmawati, & Dkk, 2021) kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi, dan membuat orang lain bertindak. Pimpinan menggunakan caranya atau gaya tersendiri satu sama lain, perilaku ini disebut gaya kepemimpinan. Hal ini untuk menciptakan kerjasama yang baik antara manajer dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Kuswaeri, 2016) berdasarkan atas katanya, kepemimpinan transformasional merupakan gaya cara atau teknik, yang dipakai oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau organisasi untuk dapat melakukan kerjasama agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, dengan mengubah dari satu bentuk ke bentuk lainnya, yang dapat mengarah ke perubahan organisasi. Gaya kepemimpinan ini mengarahkan SDM ke arah tumbuh, melakukan pengembangan visi misi bersama dan membangun kultur organisasi.

Gaya kepemimpinan *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berdampak positif pada berbagai organisasi dan dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di berbagai jenis organisasi (Qalati, Zafar, Fan, Sánchez Limón, & Khaskheli, 2022) Transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang dinilai efisien dalam pengaturan dan pengelolaan organisasi (Krishnan, 2004)

Menurut Burn sebagaimana dikutip (Hardika Senny, Wijayaningsih, Kurniawan, & Kristen Satya Wacana, 2018) berikut merupakan ciri-ciri kepemimpinan transformasional : a. Pimpinan dan anggota memiliki tujuan

yang sama. b. Memiliki potensi dan motivasi yang berbeda antara pimpinan dan karyawan walaupun mempunyai tujuan yang sama. c. Perubahan dari satu bentuk ke bentuk lainnya, tercipta dalam perubahan organisasi. d. Pimpinan yang menerapkan nilai-nilai utama seperti kemandirian, kebebasan, kesetaraan dalam berperan aktif di perusahaan. (Bass & Avolio, 2004) menyimpulkan terdapat beberapa dimensi yang bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk melihat tingkatan *transformational leadership* dalam organisasi tersebut, yakni stimulasi intelektual, pengaruh ideal, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional.

1. Pengaruh Ideal

Pengaruh ideal menggambarkan dimana karyawan pemimpin mempunyai percaya diri dan merasa dikagumi oleh karyawan sehingga mampu mempengaruhi para karyawan (Bass B.M., Avolio B.J., Jung D.I., & Berson Y., 2003) Pengaruh ideal adalah pemimpin yang memiliki perilaku beryakinan idealis yang kuat, komitmen yang tinggi, serta visi dan misi yang jelas, konsisten dan transparan. Mampu menunjukkan ide-ide penting yang dapat mempengaruhi anggotanya. Dengan perilaku tersebut, pemimpin memposisikan dirinya sebagai pribadi yang ideal dan dapat menjadi panutan bagi anggotanya, dapat diandalkan, dapat mengambil keputusan yang terbaik dan anggota yang menghormatinya. Digunakan 3 indikator, untuk dapat mengukur *transformational leadership* yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah tersebut, diantaranya :

- a. Kepala sekolah selalu antusias dan optimis dalam mengikuti program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan.
- b. Kepala sekolah menjadi inspirasi warga sekolah untuk dapat menjaga lingkungan.
- c. Kepala sekolah mendukung adanya kebijakan - kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan sekolah.

2. Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional dianggap sebagai kemampuan untuk dapat memimpin, mengembangkan, mengungkapkan serta mempersiapkan tujuan yang berguna dalam pencapaian tujuan karyawan (Shin & Zhou, 2017). Motivasi inspirasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan. Pemimpin transformasional biasanya inspiratif, dengan ide-ide yang tinggi untuk memotivasi para bawahannya. (Setiawan, Bahar Agus, 2013). Digunakan 2 indikator, untuk dapat mengukur *transformational leadership* yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah tersebut, diantaranya :

- a. Kepala sekolah memberikan ide - ide yang mampu meningkatkan kualitas lingkungan.
- b. Kepala sekolah harus mengetahui bagaimana cara memotivasi anggota sekolah untuk dapat mencapai tujuan mereka dengan menyediakan lingkungan yang berkualitas.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual terjadi ketika pemimpin berambisi, melakukan inovasi, dan terus melakukan pengembangan dan mengemukakan ide baru untuk melaksanakan tugas. Pemimpin terus melakukan dorongan kepada karyawan agar melakukan inovasi untuk dapat mencapai tujuan (Bass B.M. et al., 2003) Pemimpin transformasional ikut mempraktikkan inovasi Pemimpin juga mampu mendorong inovasi dan kreativitas para anggota guna mendukung upaya pemecahan masalah. (Fauziyah, 2022). Digunakan 2 indikator, untuk dapat mengukur *transformational leadership* yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah tersebut, diantaranya :

- a. Kepala sekolah mengajak warga sekolah untuk melakukan penanaman tanaman hias atau apotik hidup.
- b. Kepala sekolah selalu mempunyai ide dalam pemanfaatan sampah seperti membuat kerajinan dan kompos.

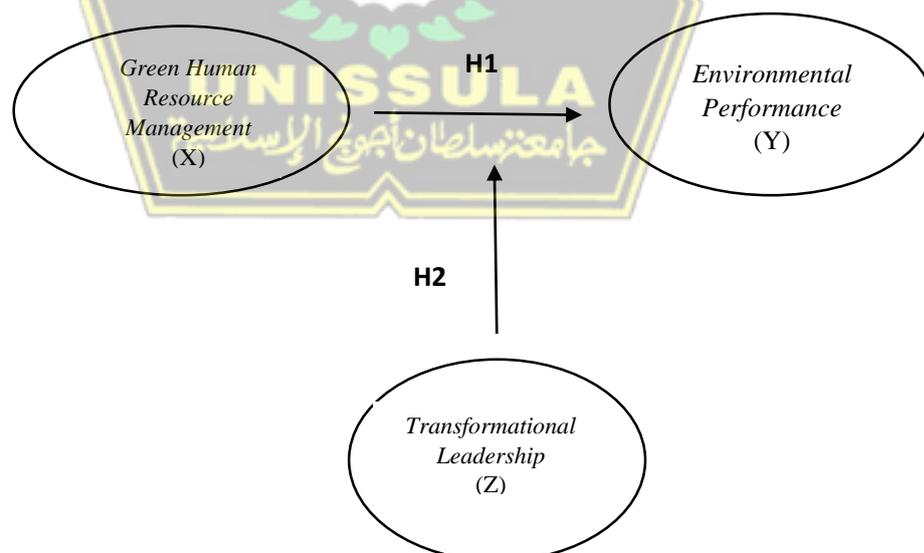
4. Pertimbangan Individual

Menurut (Bass B.M. et al., 2003) Pertimbangan individual merupakan kemampuan pemimpin untuk dapat fokus pada kebutuhan masing-masing karyawan agar dapat fokus untuk melakukan pengembangan karyawan dengan masing masing kemampuannya . Pertumbuhan individual merupakan Perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pemimpin harus terus mengenali kebutuhan karyawan, mampu mengenali karyawannya, mendelegasikan

wewenang, mengasuh, membimbing, melatih dan mendukung anggotanya. Pemimpin juga banyak mendengar saran dari para pengikutnya. (Setiawan, Bahar Agus, 2013). Digunakan 2 indikator, untuk dapat mengukur *transformational leadership* yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah tersebut, diantaranya :

- a. Kepala sekolah mengetahui cara bagaimana menemukan solusi untuk masalah yang muncul terkait dengan lingkungan.
- b. Kepala sekolah mampu mengupayakan penyediaan sarana prasarana yang mendukung kegiatan peduli lingkungan di sekolah.
- c. Kepala sekolah memberikan wewenang kepada tenaga yang ditunjuk untuk melakukan perawatan dan pengawasan lingkungan.

2.4. Model penelitian dan Hipotesis



Gambar 2.2. Model Penelitian

2.5. Pengembangan Hipotesis

Penerapan kebijakan *green human resource management* pada perusahaan atau organisasi dinilai penting dalam keberhasilan implementasi strategi hijau dengan menggunakan praktik manajemen lingkungan. Beberapa peneliti telah melakukan studi tentang hubungan *green human resource management* terhadap *environmental performance*. Penelitian oleh (Al-Swidi et al., 2021) Penelitian ini membahas tentang hubungan penerapan kebijakan *green human resource management* dan *environmental performance*. Sebanyak 614 karyawan di sektor publik dan swasta di Qatar menjadi sampel dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang bersumber dari perilaku ekologis karyawan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa penerapan dan pengelolaan *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan dengan *environmental performance* dengan *green organizational culture* yang menjadi variabel mediasi.

Penelitian milik (Anwar et al., 2020) yang membahas mengenai penerapan manajemen *green human resource management* untuk staf akademik pada kinerja lingkungan universitas. Sampel dari penelitian ini adalah 122 responden dari Malaysia yang berasal dari dua universitas ternama disana. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana praktik SDM ramah lingkungan mempengaruhi perilaku anggota organisasi terhadap *environmental performance*. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental*

performance yang dimediasi oleh organisational *citizenship behaviour towards the environment* (OCBE), disini OCBE memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja lingkungan. Dimana praktik GHRM Universitas dapat secara positif mempengaruhi kinerja lingkungan kampus.

Dalam penelitian milik (Ahmed et al., 2021) tujuan penelitian ini agar dapat mengeksplorasi faktor yang dapat mempengaruhi *environmental performance* dengan menggunakan *green motivation* dan kematangan manajemen sebagai mediasi. Penelitian ini mengemukakan bahwa GHRM secara positif dan signifikan berpengaruh dalam membentuk motivasi hijau pada karyawan. Penelitian ini menyoroti peran dari motivasi hijau dalam hubungan antara penerapan GHRM dan *environmental performance* pada sektor perhotelan di Pakistan.

Menurut (Haldorai, Kim, & Garcia, 2022) penelitiannya bertujuan untuk mengetahui faktor yang mendorong *environmental performance*. Sebanyak 800 karyawan hotel yang terdapat di Manila digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen hijau memiliki dampak langsung dengan penerapan *green human resource management*, hubungannya juga mendukung pada peningkatan *environmental performance*.

Menurut (Marrucci, Daddi, & Iraldo, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa peran dari penerapan GHRM secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi semua kinerja organisasi, salah satunya adalah *environmental performance*. Dalam studi ini menyimpulkan terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara penerapan GHRM dan *environmental Performance*. Organisasi yang mampu mengaplikasikan kebijakan *green human resource management* dengan baik akan berperan secara positif dan signifikan terhadap *environmental performance*. Oleh karena itu dapat disimpulkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebijakan *green human resource management* pada *environmental performance*.

Pada dunia pendidikan khususnya sekolah dasar, kepala sekolah merupakan pemimpin yang berwenang mengatur dan mengarahkan organisasi tersebut, dimana pada instansi sekolah dasar pengaruh kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan dalam perubahan di sekolah. Beberapa penelitian telah dilakukan, penelitian yang berhubungan dengan TL, GHRM dan EP. Penelitian (Singh et al., 2020) yang meneliti bagaimana antara GHRM dapat mempengaruhi TL, inovasi hijau dan EP. Sampel penelitian ini sebanyak 309 UMKM pada sektor manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *transformational leadership* berdampak signifikan terhadap pengaplikasian kebijakan antara *green human resource management*, dimana praktik antara GHRM berpengaruh secara tidak langsung terhadap inovasi hijau yang mempengaruhi *environmental performance*.

Menurut penelitian oleh (Huang, Guo, Deng, & Wang, 2022) dengan sampel dari penelitian ini sebanyak 362 karyawan di China Selatan dimana

menurut peneliti *transformational leadership* adalah stimulus yang menonjol dari *green behaviour* karyawan. Hasil studi ini dapat menunjukkan implikasi praktis untuk membentuk dan menggunakan *transformational leadership* untuk menumbuhkan *green behaviour*, sehingga hal ini dapat dinilai untuk mendukung antara *green human resource management* dan meningkatkan kualitas *environmental performance* di sekitarnya.

Penelitian milik (Farrukh, Ansari, Raza, Wu, & Wang, 2022) yang bertujuan untuk mengkaji peran *transformational leadership* dalam menumbuhkan perilaku pro-lingkungan melalui penerapan praktik GHRM. Hasil temuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan pentingnya *transformational leadership* dalam memprediksi perilaku pro-lingkungan karyawan melalui penerapan pengaplikasian *green human resource management*. Gaya kepemimpinan *transformational leadership* dinilai mampu memperkuat peran antara GHRM dan EP, Oleh Karen ahal tersebut hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah:

H2 = *Transformational leadership* memperkuat hubungan antara *green human resource management* dan *environmental performance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data untuk mempelajari dan menganalisis hubungan antar variabel tertentu. Metode pendekatan kuantitatif adalah metode yang meyakini bahwa segala sesuatu dapat diukur dan diamati. Metode penelitian kuantitatif dianalisis dengan statistika, dan yang dihasilkan berupa angka (A & Abdillah, 2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji praktik *green human resource management* terhadap *environmental performance* guru sekolah penggerak angkatan I tingkat sekolah dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dengan *transformational leadership* yang berfungsi sebagai variabel yang mampu memoderasi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Amirullah, 2015) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa populasi ialah seluruh kumpulan item yang berfungsi untuk menarik beberapa kesimpulan. Populasi juga dapat dipahami sebagai keseluruhan objek penelitian dengan ciri-ciri tertentu. Sampel adalah bagian populasi yang telah dipilih untuk dipergunakan dalam penelitian. Penelitian ini mengambil

populasi seluruh guru sekolah penggerak berjumlah sebanyak 184 responden.

Dengan perincian dari masing - masing sekolah dibawah ini:

Tabel 3. 1.
Perincian Jumlah Populasi

No	INSTANSI	Jumlah Guru
1.	SDN 1 BURNAI TIMUR	14
2.	SDN 1 TUGU AGUNG	16
3.	SDN 1 WONOSARI	20
4.	SDN 1 TIMBUL HARJO	12
5.	SDN 1 SIDOMULYO	14
6.	SDN 1 SUMBU SARI	12
7.	SDN 3 MARGO BHAKTI	9
8.	SDN 1 PAMPANGAN	14
9.	SDN 1 SUGIH WARAS	11
10.	SDN 1 BANDING ANYAR	8
11.	SDN 1 ULAK KETAPANG	9
12.	SDN 1 TULUNG HARAPAN	12
13.	SDN 2 LUBUK SEBERUK	33
	JUMLAH	184

3.2.2. Sampel

Untuk menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman pada rumus slovin. Metode ini sendiri merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampelminimum, ketika perilaku populasi tidak dapat diketahui secara pasti. Slovin ini pertama kali diperkenalkan formula ini pada tahun 1960. Berikut merupakan bentuk dari rumus yang digunakan pada penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n : jumlah sampel yang di cari

N : jumlah Populasi

e : *margin of error* (besaran *error* yang ditetapkan atau diharapkan)

Teknik sampling yang digunakan merupakan *probability sampling* dimana teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel dengan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi, khususnya dengan teknik *cluster sampling*, teknik ini merupakan sampling yang menghitung strata dan dengan acak dan *cluster*. Teknik ini acak dan representatif apabila diterapkan pada populasi besar, bukan rata-rata terbalik yang homogen, dan tidak proporsional.

Dalam penelitian ini, maka diambil target sebanyak minimal 126 guru program sekolah penggerak yang didapat pada perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

Dimana *margin of error* 5% atau 0,05

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 0,46}$$

$$n = \frac{184}{1,46}$$

$$n = 126$$

Berdasarkan perhitungan penentuan pengam sampel yang dihitung dengan rumus Slovin di atas, jumlah sampel minimal yang diperlukan untuk penelitian ini sebanyak 126 responden

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai 2 sumber data, yang didapatkan oleh peneliti langsung, maupun sumber data yang diperoleh dari pihak ketiga. Berikut merupakan jenis sumber data :

3.3.1. Data Primer

Menurut (Syafrizal Helmi & Lutfi, 2014) data primer merupakan informasi yang dikumpulkan oleh individu atau organisasi secara langsung mengenai objek penelitian yang diteliti dan untuk kepentingan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berupa dari responden frngan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden, untuk mendapatkan informasi atau materi dari responden.

3.3.2. Data sekunder

Menurut (Syafrizal Helmi & Lutfi, 2014) Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dan dikumpulkan dari penelitian sebelumnya, atau dipublikasikan dari beberapa instansi. Data sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa arsip - arsip resmi, artikel, jurnal, laporan, situs web Kemendikbudestek dan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan mendapatkan data primer melalui kuesioner, dimana posisi peneliti adalah sebagai pengamat tanpa memberikan pengaruh tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan pengaruh *green human resource management* terhadap *environmental leadership* dengan *transformational leadership* sebagai variabel moderasi. Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala ukur likert dalam penilaiannya.

Metode pengumpulan data yang digunakan agar informasi yang diperlukan untuk penelitian dapat menjawab permasalahan adalah dengan angket (kuesioner). Kuesioner berisi beberapa pernyataan tertulis yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Hasil dari survey sendiri berupa informasi tentang jawaban yang responden diberikan. Informasi yang dikumpulkan dan digunakan didalam penelitian ini adalah data rasional dengan pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* dengan *transformational leadership* sebagai variabel moderasi.

Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat dari responden. Angket ini mewajibkan responden untuk dapat menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaannya. Dimana memiliki 5 tingkat persetujuan, masing masing tingkatannya mempunyai poin tersendiri dari 1-5.

Tabel 3. 2.
Skala Penilaian Likert

Kategori	Simbol	Skala
Sangat Tidak Setuju	STJ	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.5. Variabel dan Indikator

3.5.1. Variabel

Variabel penelitian adalah semua variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti agar dapat memperoleh informasi dan nantinya akan digunakan untuk menarik kesimpulan dari variabel yang diteliti.. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi (menyebabkan) perubahan pada variabel dependen (Y). Mengacu pada penjelasan tersebut, maka yang diteliti sebagai tujuan tindakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Green People resource Management*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Menurut (Nasution, 2017) variabel independen juga dapat dilihat dari peranannya, yaitu sebagai variabel prediktor, atau variabel kontrol.

2. Variabel Terkait (*Environmental Performance*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut (Yayuk & Sugiyono, 2019) variabel terikat sering disebut sebagai

variabel output, dimana variabel tersebut dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

3. Variabel Moderating (*Transformational Leadership*)

Variabel ketiga yaitu variabel *transformational leadership* (Yusuf, 2021) dalam bukunya, variabel *moderating* merupakan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara peran variabel independen dan variabel dependen.

3.6. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Tabel 3. 3.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
Green Human Resource Management merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh suatu sekolah yang berguna untuk penekanan terhadap guru akan kebijakan peduli lingkungan.	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengedukasi para peserta didik untuk dapat mengelompokkan limbah sesuai jenisnya, organik dan anorganik. • Mampu memaksimalkan penggunaan dokumen digital seperti <i>PDF</i> dalam pengumpulan laporan. • Mampu mengedukasi para peserta didik untuk dapat mendaur ulang sampah. • Mampu mengajak para peserta didik untuk selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang berguna untuk meningkatkan kesadaran akan peduli lingkungan. • Mampu memberikan nasihat dan contoh kepada peserta didik tentang pentingnya menjaga lingkungan. 	Sumber : (Anwar et al.,2020) ; (Farrukh et al., 2022)

	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengajak peserta didik untuk membudidayakan dan merawat tanaman. • Mampu memanfaatkan energi listrik dengan efisien dan tepat guna. • Mampu menggunakan barang yang mempunyai fungsi penggunaan berulang. 	
<p><i>Environmental Performance</i> merupakan kinerja lingkungan yang dilakukan sekolah guna meningkatkan kualitas lingkungan sekitar sekolah.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instansi sudah dapat mengelola limbah (sampah) dengan baik • Instansi sudah berupaya meminimalisir penggunaan kertas. • Instansi sudah menyediakan sarana pengelolaan kompos, dan membuat kegiatan pembelajaran yang dapat meningkatkan kreativitas peserta didik dalam mendaur ulang sampah • Instansi sudah melibatkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan peduli lingkungan. • Instansi sudah memiliki lingkungan yang aman dan nyaman. • Instansi sudah mempunyai taman bunga atau apotik hidup yang terawat. • Instansi sudah menghemat energi listrik, dengan melakukan penggunaan listrik secara tepat guna. 	(Zhang & Wei 2021);(Lo-Iacono-Ferreira, et al, 2018)

	<ul style="list-style-type: none"> • Instansi sudah meminimalisir sampah plastik. 	
<p><i>Transformational Leadership</i> adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan kontak pribadi, kepala sekolah untuk memotivasi guru, kepala sekolah melakukan pendekatan secara internal dan memiliki tujuan yang jelas dalam proses pencapaian tujuannya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah selalu antusias dan optimis dalam mengikuti program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan. • Kepala sekolah menjadi inspirasi warga sekolah untuk dapat menjaga lingkungan. • Kepala sekolah mendukung adanya kebijakan - kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan sekolah. • Kepala sekolah memberikan ide - ide yang mampu meningkatkan kualitas lingkungan. • Kepala sekolah mengetahui cara bagaimana agar warga sekolah bersemangat untuk dapat mencapai tujuan dalam mewujudkan lingkungan yang berkualitas. • Kepala sekolah mengajak warga sekolah untuk melakukan penanaman tanaman hias atau apotik hidup. • Kepala sekolah selalu mempunyai ide dalam pemanfaatan sampah seperti membuat kerajinan dan kompos. 	(Bass & Avilio 2004)

	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah sekolah mengetahui cara bagaimana mencari solusi atas masalah lingkungan yang sedang terjadi. • Kepala sekolah mampu mengupayakan penyediaan sarana prasarana yang mendukung kegiatan peduli lingkungan di sekolah. • Kepala sekolah memberikan wewenang kepada tenaga yang ditunjuk untuk melakukan perawatan dan pengawasan lingkungan. 	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.7. Teknik Analisis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun informasi yang diperoleh dari responden, kuesioner atau hasil penyebaran survey. Informasi yang sudah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data menjadi lembar data yang mudah dipahami. Teknik olah data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang pendekatannya didasarkan pada model persamaan structural berbasis varians atau komponen.

Tujuan dari penggunaan PLS adalah untuk mengembangkan atau mengkonstruksi suatu teori (*Predictive orientation*). PLS digunakan untuk

memperjelas apakah ada hubungan (prediksi) antar variabel laten dalam penelitian. Variabel laten adalah agregat linier dari indikator variabel. PLS adalah pendekatan dimana distribusi bebas atau data tertentu tidak diasumsikan. SmartPLS tidak memberikan syarat jumlah minimal sampel yang digunakan dalam penelitian. PLS merupakan grup nonparametrik karena pemodelan dalam PLS tidak memerlukan data yang distribusi normal. Analisis PLS terdiri dari dua model, pengukuran eksternal atau *outer model* dan model struktural (*struktur model*) atau *inner model*.

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Coleman & Fuoss, 1955) analisis deskriptif adalah analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis deskriptif. Analisis ini menggunakan satu atau lebih variabel, tetapi bersifat independen, sehingga analisis statistik deskriptif tidak berupa perbandingan atau proporsi. Statistik deskriptif adalah hal - hal yang menggambarkan informasi situasi yang dapat memberikan informasi.

3.7.2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran atau *outer model* adalah pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten lainnya, dan digunakan sebagai alat guna valid atau tidak data tersebut (Ghozali & Latan, 2015). Evaluasi model pengukuran dengan *Multi trait- Multi Method* dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*.

1. *Convergent Validity*

Validitas Konvergen merupakan pengukuran indikator yang nantinya akan diuji berdasarkan korelasi antara komponen penilaian dengan penilaian konstruk, yang dapat dilihat dari koefisien loading atau *outer loading* yang dibakukan. yang dapat menggambarkan besarnya korelasi antara masing- masing indicator dengan konstruk. Nilai Outer loading dapat dikatakan tinggi jika korelasinya $>0,7$. Namun, dalam penelitian pengembangan skala refleksif dianggap dapat diterima jika berada dikisaran 0,5 hingga 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan adalah pengukuran dengan penilaian indikator refleksif berdasarkan konstruk *cross-loading*. Jika hasil hubungan konstruk dengan indikator pengukuran lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi dari jalur lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten yang memprediksi indikator pada blok ini lebih baik daripada blok lainnya. Dalam (Ghozali & Latan, 2015) dijelaskan bahwa pengujian ini adalah untuk mengevaluasi validitas dan konstruk dengan melihat skor nilai AVE, jika model memiliki nilai $> 0,5$ maka model tersebut baik

3. *Reliability*

Pengukuran model dilakukanguna memverifikasi keandalan desain. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan konsistensi, akurasi, dan presisi kontruk pengukuran. Dalam PLS-SEM guna

menguji bagaimana reliabilitas konstruk menggunakan indikator secara refleksif, dapat dilakukan dengan dua cara yakni melihat nilai *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliable ketika nilai *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.3. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model internal adalah model yang menunjukkan perkiraan hubungan atau kekuatan antara variabel laten atau structural, berdasarkan teori substantif :

1. R-Square

R-Square digunakan untuk mengestimasi terdahulu model structural untuk selanjutnya dapat mengevaluasi variabel endogen yang berguna untuk memprediksi kekuatan dari model structural. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji Kecocokan. Perubahan nilai R-Square digunakan sebagai alat untuk menjelaskan variabel laten eksogen tertentu dengan variabel laten endogen yang mungkin berpengaruh signifikan atau tidak. Nilai R-Square 0,75 dianggap kuat, 0,5 sedang, dan 0,25 lemah (Ghozali & Latan, 2015).

2. F-Square

Uji F-Square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruh variabel yang tergolong lemah, medium atau kuat, jika skor t F-Square lebih

dari atau sama dengan 0,02 kurang dari 0,15 maka terkandung dalam efek yang lemah. dan jika nilai *F-Squarenya* lebih dari atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk dalam pangkat sedang. Jika *F-Squarenya* lebih dari atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi (Cohen, 2013).

3. Pengujian Hipotesis Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi moderat yang dievaluasi dengan SEM-PLS (Ghozali & Latan, 2015). Untuk menguji *transformational leadership* sebagai variabel moderasi untuk hubungan antara GHRM dan *environmental performance*. Variabel yang dapat disebut sebagai variabel moderasi dinyatakan penting signifikan jika nilai P values kurang dari maupun sama dengan 0,05, Berikut merupakan kriteria perbandingannya: Hipotesis ditolak bila $t\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$ Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan data yang dihasilkan berupa angka - angka. Pengumpulan data dilakukan dengan sampel kuesioner sebanyak 126 responden, yang berasal dari guru sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar OKI. Sekolah penggerak merupakan program yang dicetuskan oleh Kemendikbudristek Republik Indonesia, yang berkolaborasi dengan pemerintah daerah. Program ini menitikberatkan pada belajar siswa secara holistic dan mengimplementasikan profil pembelajaran pancasila, yang meliputi karakter dan kompetensi, diawali dengan pengelolaan sumberdaya manusia kepala sekolah dan guru yang unggul.

Belum semua sekolah akan dapat menerapkan program ini pada tahun 2022. Sekolah yang ingin menjalankan program ini harus mendaftarkan mengumpulkan data sesuai persyaratan.. Kepala sekolah yang hendak mengikut sertakan sekolahnya kedalam program ini harus mendaftarkan sekolahnya, kemudian kepala sekolah terlebih dahulu diminta untuk membiasakan diri dengan materitersebut, jika dirasa mampu untuk mengimplementasikan kurikulum tersebut, dilakukan survey singkat di sekolah untuk menentukan kematangan, dan kemusiaan dewan penguji menyiapkan bantuan sesuai kebutuhan sekolah tersebut.

Penelitian ini bertujuan guna ini adalah untuk mengetahui peran implementasi kebijakan *green human resource management* terhadap

environmental performance dan mengetahui apakah penerapan gaya kepemimpinan *transformational leadership* dapat memberi pengaruh kuat atau lemah hubungan antara variabel tersebut. Pada sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penyebaran kuesioner sebanyak 126 responden, diperoleh informasi latar belakang yang dimiliki oleh responden sebagai deskripsi responden untuk dapat melihat *background* dari para responden. Informasi tersebut meliputi identitas latar belakang responden. Hasil dari keterangan responden adalah sebagai berikut:

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Guru)	Presentase (%)
Laki-Laki	36	28,6%
Perempuan	90	71,4%
Total	126	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui dari penggunaan responden sebanyak 126 sampel guru, dimana yang didominasi adalah sampel yang berjenis kelamin perempuan. Terdapat responden Laki - laki sebanyak 36 orang responden, dengan angka sebesar 28,6%, responden perempuan sebanyak 90 orang dengan persentase sebesar 71,4%. Hal tersebut dapat menunjukkan si penelitian ini bahwa guru perempuan mendominasi sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2.
Usia Responden

Usia	Frekuensi (Guru)	Presentase (%)
20-30 tahun	18	14,3%
31-40 tahun	36	28,6%
41-50 tahun	28	22,2%
>51 tahun	44	34,9%
Total	126	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Hasil analisis tabel 4.2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan usia, dari responden dalam sampel sebanyak 126 guru, usia aguru dengan rentang usia >51 tahun mendominasi sebanyak 44 frekuensi responden, usia 31-40 sebanyak 36 frekuensi responden, rentang usia 41 sampai 50 tahun dengan frekuensi sebanyak 28 responden dan dengan usia 20-30 tahun dengan 18 frekuensi responden. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru dalam sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten OKI dalam penelitian ini adalah didominasi oleh guru yang berusia >51 tahun.

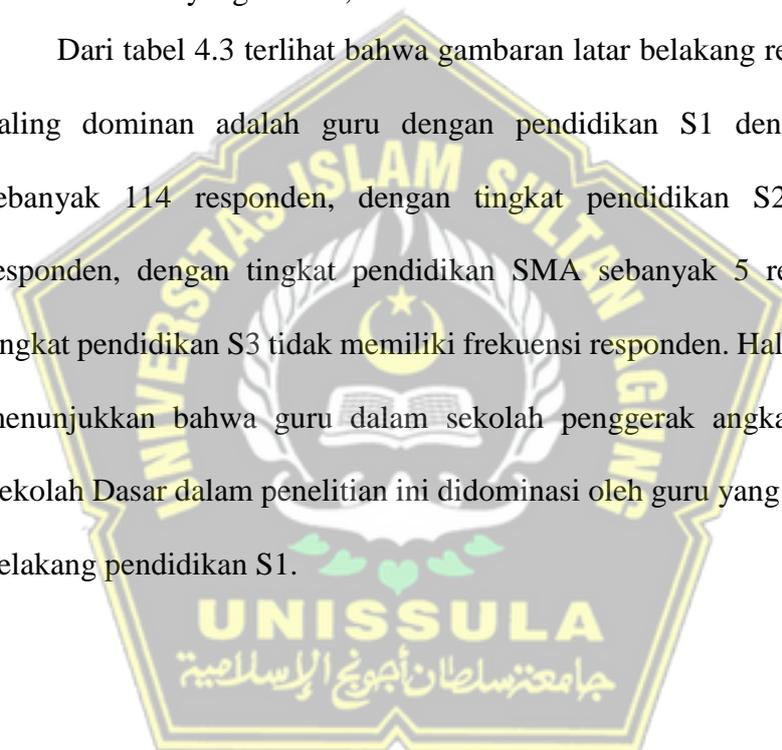
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3.
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Guru)	Presentase (%)
SMA	5	4,0%
S1	114	90,5%
S2	7	5,5%
S3	0	0%
Total	126	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa gambaran latar belakang responden yang paling dominan adalah guru dengan pendidikan S1 dengan frekuensi sebanyak 114 responden, dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 responden, dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 responden, dan tingkat pendidikan S3 tidak memiliki frekuensi responden. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru dalam sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang memiliki latar belakang pendidikan S1.



4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Instansi

Tabel 4. 4.
Asal Instansi Responden

Asal Instansi	Frekuensi (Guru)	Presentase (%)
SD N 1 Burnai Timur	12	9,5%
SD N 1 Tugu Agung	12	9,5%
SD N 1 Wonosari	6	4,8%
SD N 1 Timbul Harjo	11	8,7%
SD N 1 Sidomulyo	10	8%
SD N 1 Sumbu Sari	9	7,1%
SD N 3 Margo Bhakti	6	4,8%
SDN 1 Pampangan	3	2,4%
SD N 1 Sugih Waras	8	6,3%
SDN 1 Banding Anyar	7	5,5%
SD N 1 Ulak Ketapang	8	6,3%
SD N 1 Tulung Harapan	11	8,7%
SD N 2 Lubuk Seberuk	23	18,3%
Total	126	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa gambaran responden berdasarkan Asal Sekolah atau instansi didominasi oleh guru yang berasal dari SD N 2 Lubuk Seberuk dengan frekuensi 23 responden, selanjutnya guru yang berasal dari SD N 1 Burnai Timur dengan frekuensi sebanyak 12 responden, selanjutnya guru yang berasal dari SD N 1 Tugu Agung dengan frekuensi sebanyak 12 responden, guru yang berasal dari SD N 1 Timbul Harjo dan SD N 1 Tulung Harapan dengan frekuensi sebanyak 11 responden, guru yang berasal dari SD N 1 Sumbu Sari dengan frekuensi 9 responden, guru yang berasal dari SD N 1 Sugih Waras dan SD N 1 Ulak Ketapang dengan frekuensi sebanyak 8 responden, guru yang berasal dari SDN 1 Banding Anyar dengan frekuensi sebanyak 7 responden, guru yang berasal dari SD N 1 Wonosari dengan frekuensi 6 responden, guru yang berasal dari SD N 3 Margo Bhakti dengan

frekuensi 6 responden dan guru yang berasal dari SD N 1 Pampangan dengan frekuensi 3 responden. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa guru dalam sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam penelitian ini didominasi oleh guru dari SD N 2 Lubuk Seberuk.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian digunakan sebagai alat untuk mempelajari gambaran deskriptif dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan terhadap responden. Teknik yang digunakan adalah teknik skoring dengan menggolongkan skor jawaban responden dengan menggunakan angka indeks, dimana nilai maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini digunakan untuk dapat mengetahui persepsi umum responden tentang variabel diteliti. Nomor indeks dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5} \times 100$$

Keterangan :

F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1

F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2

F3 merupakan frekuensi responden yang menjawab 3

F4 merupakan frekuensi responden yang menjawab 4

F5 merupakan frekuensi responden yang menjawab 5

Total indeks adalah 100 dengan menggunakan metode yang membagi jawabannya ,menjadi tiga kategori. Jawaban responden memiliki nilai 1-5, sehingga persepsi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$\text{Terendah : } (\%F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = \mathbf{20}$$

$$\text{Tertinggi : } (\%F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = \mathbf{100}$$

$$\text{Rentang : } 20 - 100 = \mathbf{80}$$

$$\text{Panjang Kelas Interval : } 80 : 3 = \mathbf{26,7}$$

Maka angka indeks yang buat dari perhitungan di atas akan dimulai dari angka 20 -100 dengan angka kisaran sebesar 26,7. Jika panjang interval adalah 100 dibagi 3, maka hasilnya adalah masing – masing rentang sebesar 26,7 yang digunakan untuk menginterpretasikan nilai observasi sebagai berikut :

$$\text{Kategori : Rendah} = \mathbf{20 - 46,6}$$

$$\text{Sedang} = \mathbf{46,7 - 73,3}$$

$$\text{Tinggi} = \mathbf{73,4 - 100}$$

4.2.1. Statistik Deskripsi Variabel *Green Human Resource Management*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *green human resource management* terdapat 8 indikator yang dikembangkan dari 3 dimensi menurut (Anwar et al., 2020) & (Farrukh et al., 2022) yaitu *green skills*, *green motivation* dan *green behaviour*. Adapun pertanyaan kepada responden, , yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5.
Statistik Deskripsi Variabel *Green Human Resource Management*

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata -Rata
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Mengedukasi Peserta didik untuk dapat mengelompokkan sampah	0	0	0	0	1	0,8	48	38	77	61,1	91,98
Memaksimalkan penggunaan dokumen digital	1	0,8	0	0	11	8,7	62	49,2	52	41,3	86,04
Mengedukasi peserta didik untuk mengolah sampah	0	0	0	0	2	1,6	55	43,7	69	54,8	90,72
Mengajak peserta didik mengikuti kegiatan pro lingkungan	0	0	3	2,4	7	5,5	39	31,0	77	61,1	90,22
Memberikan nasihat dan contoh kepada peserta didik	0	0	0	0	5	3,1	32	25,3	89	70,6	93,32
Mengajak peserta didik untuk dapat membudidayakan tanaman	1	0,8	2	1,6	1	0,8	33	26,2	89	70,6	92,52
Memanfaatkan energi listrik dengan tepat guna	2	1,8	0	0	7	5,5	46	36,5	71	56,3	89,18
Menggunakan barang dengan fungsi berulang	0	0	1	0,8	7	5,5	69	54,8	49	38,9	86,42
Rata – Rata Keseluruhan											90,05

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan dapat dilihat dari Tabel 4.5 dapat dilihat dari hasil pengukuran tertinggi terdapat pada indikator ke 5 dengan nilai 93,32 hal ini menunjukkan kemampuan guru untuk dapat memberikan nasihat dan contoh kepada peserta didik sangat tinggi, hal ini masuk kedalam dimensi *green motivation* yang dimiliki oleh guru. Kemudian dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai observasi persepsi terendah terdapat pada indikator kedua dengan

nilai 86,04 yang termasuk dalam dimensi *green skills* yakni persepsi kemampuan guru masih kurang untuk dapat menggunakan dokumen digital untuk membuat laporan dan lain lain. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kemampuan guru untuk menggunakan dokumen digital atau karena masih ada aturan yang mewajibkan guru untuk membuat laporan yang berbentuk fisik.

Rata-rata keseluruhan mengenai *green human resource management* mempunyai keseluruhan sebesar 90,05 dengan kategori persepsi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir mampu menerapkan *green human resource management* dengan baik didalam lingkungan sekolah. Dari setiap indikator yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa kebijakan *green human resource management* dibentuk dari kesadaran pribadi, kebijakan dan kultur yang diterapkan pada lingkungan kerja tersebut.

4.2.2. Statistik Deskripsi Variabel *Environmental Performance*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *environmental performance* terdapat 8 Indikator yang dikembangkan dari 2 dimensi yang dikemukakan oleh (Zhang & Wei 2021) & (Lo-Iacono-Ferreira, et al, 2018) yaitu sistem manajemen lingkungan dan pelestarian lingkungan hidup. Pertanyaan yang diberikan kepada responden, tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4. 6.
Statistik Deskripsi Variabel *Environmental Performance*

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata - Rata
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Dapat mengelola sampah dengan baik	1	0	0	0	3	2,4	40	31,7	83	65,9	92,70
Meninimalisir penggunaan kertas	0	0	0	0	3	2,4	54	42,9	69	54,8	90,58
Menyediakan sarana pengelolaan sampah	0	0	0	0	2	1,6	54	42,9	70	55,6	82,30
Melibatkan seluruh warga sekolah dalam aksi peduli terhadap lingkungan	0	0	0	0	1	0,8	53	42,1	72	57,1	91,26
Lingkungan aman dan nyaman	0	0	0	0	1	0,8	71	56,3	54	42,9	88,42
Mempunyai taman bunga dan apotik hidup	0	0	0	0	5	4,0	58	46,0	63	50,0	89,20
Penggunaan energi secara tepat guna	0	0	0	0	8	6,3	55	43,7	63	40,0	88,74
Meminimalisir sampah plastik	0	0	0	0	2	1,6	54	42,9	70	55,6	90,88
Rata –Rata Keseluruhan											89,26

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat dari hasil pengukuran nilai persepsi tertinggi berada pada indikator pertama dengan nilai 92,70 dimana instansi mampu mengelola sampah, hal ini dilakukan dengan adanya pelajaran atau kegiatan yang mendukung hal tersebut contohnya. Dimana siswa dibimbing untuk bisa mengolah limbah sampah plastik menjadi barang kerajinan, kemudian mengolah sampah daun menjadi kmpos. Kemudian dari tabel diatas nilai persepsi terendah terdapat pada indikator ke 3 dengan nilai 82,30 yang

masih memiliki persepsi rendah, hal ini terjadi karena penyediaan sarana prasarana yang mendukung secara maksimal harus melalui proses yang sedikit panjang, hal ini karena menyangkut insentif yang diberikan dari dinas terkait.

Rata-rata keseluruhan mengenai *environmental performance* mempunyai rata-rata keseluruhan sebesar 89,26 dengan kategori persepsi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir memiliki *environmental performance* yang baik didalam lingkungan sekolah. Dari setiap indikator yang berbeda dengan kategori tinggi menunjukkan bahwa *environmental performance* yang baik berasal dari bagaimana sistem manajemen lingkungan yang diterapkan dan kultur untuk dapat melestarikan lingkungan hidup.

4.2.3. Statistik Deskripsi Variabel *Transformational Leadership*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *transformational leadership* terdapat 10 Indikator yang dikembangkan dari 4 dimensi yang dikemukakan oleh (Bass & Avilio 2004) pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Pertanyaan yang diberikan kepada guru selaku responden, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7.
Statistik Deskripsi Variabel *Transformational Leadership*

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata - Rata
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Optimis mengikuti program pro lingkungan	0	0	0	0	18	14,3	75	59,5	33	26,2	82,38
Menjadi inspirasi warga sekolah	0	0	2	2,6	27	21,4	73	5,9	24	19,0	78,80
Mendukung kebijakan pro lingkungan	2	1,6	0	0	16	12,7	64	50,8	44	34,9	83,48
Memberikan ide untuk meningkatkan kualitas lingkungan	0	0	0	0	3	2,4	49	38,9	74	58,7	91,28
Memberikan semangat untuk mencapai tujuan	0	0	0	0	6	4,8	41	32,5	79	62,7	91,58
Mengajak warga sekolah dalam aksi penghijauan	0	0	1	0,8	8	6,3	55	43,7	62	49,2	84,16
Mempunyai ide dalam pemanfaatan sampah	0	0	0	0	9	7,1	55	43,7	62	49,2	88,42
Mampu mencari solusi	0	0	0	0	17	13,5	72	57,1	37	29,5	83,18
Mampu mengupayakan penediaan sarana	0	0	0	0	4	3,2	44	34,9	78	61,9	91,74
Mampu memberikan wewenang	0	0	0	0	1	0,8	40	31,7	85	67,5	93,02
Rata –Rata Keseluruhan											86,40

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat dari hasil pengukuran nilai persepsi yang tinggi terdapat pada indikator ke 10, dengan nilai rata rata 93,02 dimana kepala sekolah mampu memberikan wewenang kepada anggota atau salah satu tenaga yang ditunjuk untuk dapat melakukan perawatan atau pengawasan lingkungan. Nilai presepsi terendah berada pada indikator pertama dengan

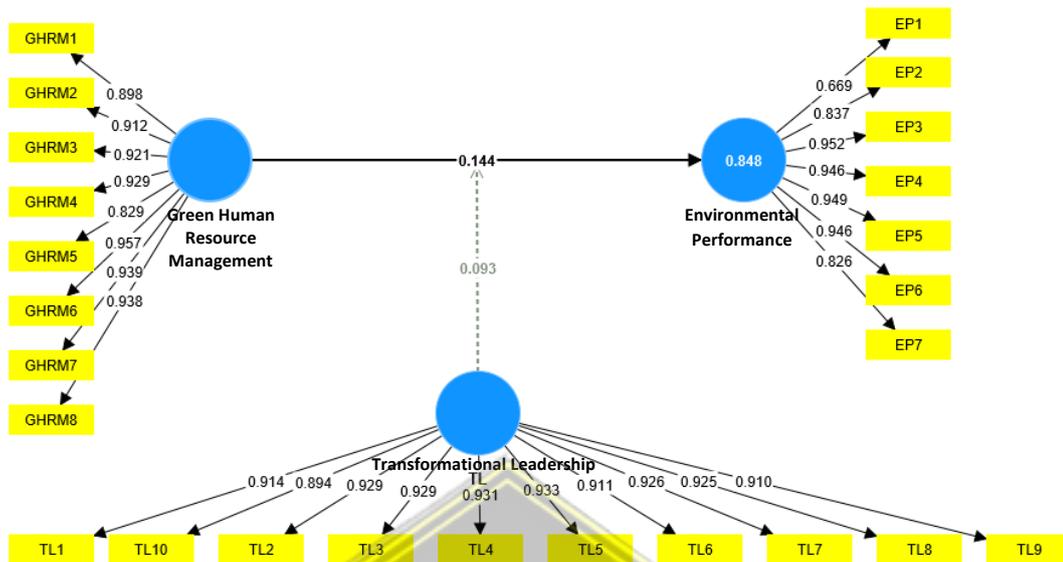
nilai 82,28 dimana pada poin tersebut kepala sekolah dinilai kurang memiliki rasa optimis untuk dapat mengikuti program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan, namun angka ini tergolong tinggi untuk tingkat persepsi, namun memiliki tingkat yang rendah jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya.

Rata-rata keseluruhan mengenai *transformational leadership* mempunyai rata-rata keseluruhan sebesar 86,40 dengan kategori persepsi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat menerapkan gaya kepemimpinan *transformational leadership* dengan baik didalam lingkungan sekolah. Dari setiap indikator yang berbeda dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan *transformational leadership* dibentuk dari dalam diri kepala sekolah.

4.3. Hasil Analisis PLS (Partial Least Square)

4.3.1. Analisis *Outer Model* (*Measurement Model*)

Analisis *confirmatory factor* atau CFA penelitian ini dilakukan menggunakan model pengukuran yang dipergunakan untuk melihathubungan peran antara konstruk variabel laten dengan indikatornya *Outer Model* (*Measurement Model*). Hasil dari pengukuran *Outer model* SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1.
Outer Model Algorithm

4.3.1.1. Uji Convergent Validity

Pada analisis dengan menggunakan uji outer model, dengan melihat skor dari *loading* faktor pada variabel laten setiap indikator. Nilai korelasi loading dikatakan tinggi jika korelasinya $>0,70$. Namun pengembangan skala pengukuran nilai untuk nilai *loading* faktor diatas 0,50 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015), karena hal tersebut dapat menunjukkan bahwa item tersebut memiliki struktur yang baik dan mampu mengukur komponen faktor secara linear (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2019) berikut merupakan hasil dari uji validitas konvergen:

Tabel 4. 8.
Outer Loading

	<i>Environmental Performance</i>	<i>Green Human Resource Management</i>	<i>Transformational Leadership</i>	TL x GHRM
EP1	0.657			
EP2	0.850			
EP3	0.937			
EP4	0.939			
EP5	0.937			
EP6	0.942			
EP7	0.852			
EP8	0.826			
GHRM1		0.897		
GHRM2		0.911		
GHRM3		0.920		
GHRM4		0.928		
GHRM5		0.829		
GHRM6		0.958		
GHRM7		0.940		
GHRM8		0.939		
TL1			0.914	
TL10			0.895	
TL2			0.929	
TL3			0.928	
TL4			0.931	
TL5			0.932	
TL6			0.911	
TL7			0.926	
TL8			0.925	
TL9			0.910	
TL x GHRM				1.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat dari hasil *outer loading* bahwa dari semua indikator memiliki nilai *loading* faktor diatas 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid. Sedangkan pada indikator pertama dari variabel GHRM memiliki nilai *loading* sebesar 0.657, akan tetapi nilai tersebut diatas 0,50 sampai 0,60 maka nilai *loading* tersebut masih dapat diterima

atau dinyatakan valid. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.

4.3.1.2. Uji *Discriminant validity*

Dalam uji analisis *outer model*, *discriminant validity* dapat diukur dengan perbandingan nilai akar rata – rata *variance extract* untuk setiap konstruk dengan hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Suatu model memiliki skor validitas diskriminan jika skor AVEnya lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 9.
Validity Konstruk

	Keandalan komposit (rho_a)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
EP	0.957	0.775
GHRM	0.985	0.839
TL	0.982	0.847

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dari pengujian yang dilakukan dengan program SmartPLS, terlihat bahwa nilai akar rata – rata *variance extract* atau AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut dapat lolos uji *discriminant validity*.

4.3.1.3. Reliability

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, presisi dan konsistensi perangkat dalam struktur pengukuran. Pada pengujian yang dilakukan dengan program SmartPLS, konstruk dikatakan reliabel jika skor *composite reliability* dan skor *Cronbach's alpha* diatas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015) hasil dari uji *reliability* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10.
Reliability konstruk

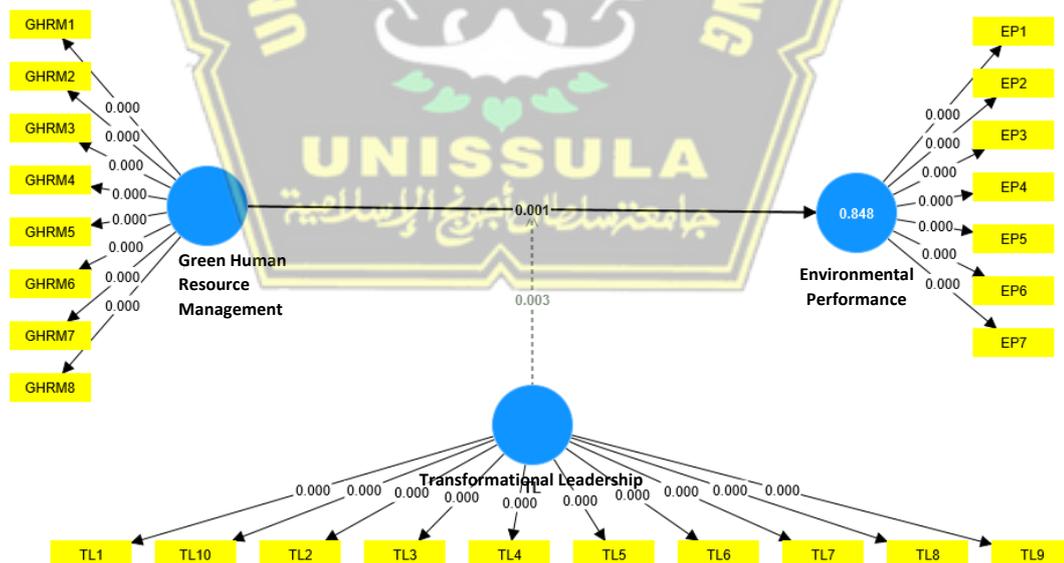
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Compodite Reliability (rho_c)</i>
EP	0,953	0,962
GHRM	0,973	0,977
TL	0,980	0,982

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari uji *reliability* menunjukkan skor dari *composite reliability* dan skor *Cronbach's alpha* keduanya lebih besar dari 0,70, yang berarti skor tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.3.2. Analisis Inner Model (Structural Model)

Model structural atau analisis *inner model* digunakan untuk mengetahui hubungan konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan hasil pada uji *inner model* :



Gambar 4. 2.
Inner Model Algoritm

4.3.2.1. Uji R-square

Koefisien determinan atau *R-square* digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model untuk dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang berkisar dari nol hingga satu. Pengujian ini dilihat dari skor *R-square* yang merupakan uji *goodness fit model*. *R-square* dengan nilai 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut kuat, *r square* dengan nilai 0,5 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang atau moderat, kemudian nilai *R-square* dengan nilai 0,25 mengindikasikan bahwa nilai tersebut lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 11.

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Environmental Performance	0,829	0,825

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat satu variabel yang menapang pengaruh oleh satu variabel dan dimoderasi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel *environmental performance* dipengaruhi oleh variabel *green human resource management* dan dimoderasi oleh variabel *transformational leadership*. Dari tabel 4.11 hasil uji *R-square* dapat disimpulkan bahwa skor *R-square* pada variabel *environmental performance* adalah 0,829. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *environmental performance* dipengaruhi oleh variabel *green human resource management*

dan dimoderasi oleh variabel *transformational leadership* sebesar 82,9% sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut kuat.

4.3.2.2. Uji F-Square

Uji *F-Square* dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruh suatu variabel tergolong mempunyai pengaruh lemah, medium dan kuat *F-Square*nya lebih dari atau sama dengan 0,02 lebih kecil dari 0,15 maka termasuk kedalam pengaruh rendah atau *small effect*. dan bila nilai *F-Square*nya lebih dari atau sama dengan 0,15 dan lebih kecil dari 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh sedang atau *medium effect*. Jika *F-Square*nya lebih dari atau sama dengan 0,35 maka termasuk kedalam pengaruh tinggi atau *large effect* (Cohen, 2013).

Tabel 4. 12.
F-Square

	EP
EP	
GHRM	0,111
TL	3,371
TL x GHRM	0,056

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Penelitian ini memiliki satu variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel dan dimoderatori oleh variabel lainnya. Nilai F square variabel *green human resource management* adalah 0,111 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *green human resource management* dalam menjelaskan variabel *environmental performance* tergolong lemah. Nilai F square variabel *Transformational Leadership*

sebesar 3,371 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *transformational leadership* dalam menjelaskan variabel *environmental performance* tergolong tinggi. Nilai F-square variabel moderasi adalah 0,056 , Darisini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel moderasi relatif lemah.

4.3.2.3 Pengujian Hipotesis dan Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan menggunakan *moderated regression analysis* (MRA) yang dievaluasi dengan SEM-PLS (Ghozali & Latan, 2015). Untuk menguji *transformational Leadership* sebagai variabel moderasi untuk hubungan antara GHRM dan *environmental performance*. Suatu variabel yang dapat diberi label sebagai variabel independen yang moderasi akan dinyatakan penting atau sig jika nilai *P-values* lebih kecil atau sama dengan 0,05 Kriteria yang dapat dibandingkan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila $T\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$ Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$.

Tabel 4. 13

Koefisien Jalur

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
GHRM -> EP	0,153	0,152	0,046	3,342	0,001
TL -> EP	0,845	0,847	0,031	27,239	0,000
TL x GHRM -> EP	0,097	0,096	0,031	3,138	0,002

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Penelitian ini memiliki satu variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel dan dimoderasi oleh variabel lainnya . dari hasil pengujian pada tabel tersebut, maka dapat disimpulkan masing masing nilai dari variabel menunjukkan angka yang positif, hal ini dapat dilihat dari kolom sampel asli (o). kemudian hipotesis juga dapat dikatakan signifikan karena nilai P-values $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas hasil uji jalur koefisien dengan menggunakan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Peran *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* .

Diketahui bahwa nilai t-statistik dari nilai variabel *green human resource management* terhadap *environmental performance* adalah 3,342 dan p-values adalah 0,001, yang mana skor t-hitung lebih dari 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05. Dan nilai sampel asli adalah positif 0,153. Dari sini dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh terhadap *environmental performance* dengan positif dan signifikan. Artinya peningkatan GHRM akan dapat meningkatkan *environmental performance*, dengan demikian H1 Diterima.

2. *Transformational Leadership* sebagai pemoderasi hubungan antara GHRM dan *Environmental Performance*

Diketahui bahwa nilai *transformational leadership* terhadap *environmental performance* dengan skor t-statistik sebesar 27,239 dan p-values sebesar 0,000, yang mana nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-values kurang dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah positif

0,845. Kemudian nilai moderasi variabel *transformational leadership* terhadap variabel *green human resource management* dan *environmental performance* dengan skor t-hitung sebesar 3,138 dan p- values sebesar 0,002, yang mana nilai t-hitung lebih besar dari 1,96 dan p-values kurang dari 0,05. Dan nilai dari sampel asli adalah positif 0,097. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *transformational leadership* dapat berpengaruh signifikan sebagai pemoderasi hubungan peran antara GHRM dan *environmental performance*. Artinya peningkatan *transformational leadership* akan memperkuat hubungan antara peran GHRM dan akan dapat meningkatkan *environmental performance*, dengan demikian H2 Diterima.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Environmental Performance*

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir, bahwa GHRM berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *environmental performance*, maka dari itu dapat disimpulkan H1 dapat diterima. Artinya Semakin baik penerapan guru dalam menerapkan *green human resource*, maka akan semakin baik pula kualitas *environmental performance* di sekolah.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan dari indikator antara *green human resource management* dan *environmental performance*, dimana ketika guru mampu mengedukasi peserta didik dalam mengolah dan membedakan

sampah maka instansi tersebut akan dapat mengelola limbah atau sampah dengan baik. Kemudian ketika guru memaksimalkan penggunaan dokume digital maka instansi atau sekolah tersebut akan mampu meminimalisir penggunaan kertas. Semakin baik guru meningkatkan *green motivation* dengan memberi nasihat, contoh dan mengajak peserta didik untuk dapat menjaga lingkungan maka instansi tersebut akan memiliki lingkungan belajar mengajar yang aman dan nyaman, memiliki apotik hidup atau taman dan juga dapat menggunakan energi tepat guna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Al-Swidi et al 2021) ; (Anwar et al 2020) ; (Ahmed et al 2021) ; (Haldorai et al 2022) ; (Marrucci et al 2021) yang mengemukakan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*

4.4.2. Transformational Leadership Memperkuat Hubungan Antara Green Human Resource Management dan Environmental Performance

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir, bahwa penerapan gaya kepemimpinan *transformational leadership* dapat memperkuat hubungan antara peran GHRM dan *environmental performance*, maka dari itu dapat disimpulkan H2 dapat diterima. Artinya *green human resource management* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*, namun hal ini dapat diperkuat dengan adanya peran dari kepala sekolah dengan menggunakan gaya kepemimpinan *transformational leadership*.

Hal ini dapat dilihat dari indikator *green human resource managemet*, *environmental performance* dan *transformational leadership* dimana ketika guru mempunyai skills, mampu memotivasi dan mempunyai *green behavior* yang baik hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kualitas *environmental performance*, peningkatan sistem manajemen lingkungan dan pelestarian lingkungan, hal ini diperkuat dengan adanya dukungan dari kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan *transformational leadership* dimana kepala sekolah mempunyai ide – ide yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungannya, kemudian kepala sekolah mampu menginspirasi warga sekolah untuk dapat menjaga lingkungan sekolah, mampu mencari solusi dan mampu mengupayakan penyediaan sarana dan prasarana guna mendukung kegiatan peduli lingkungan di sekolah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Farrukh et al., 2022) yang mengemukakan bahwa *Transformational leadership* dinilai memoderasi atau memperkuat hubungan antara GHRM dan *environmental performance*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka kesimpulannya yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. GHRM (X) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance* (Y). Artinya semakin baik penerapan kebijakan *green human resource management* yang diterapkan oleh guru, maka hal tersebut akan semakin baik pula kualitas *environmental performance* di lingkungan sekolah penggerak angkatan 1 tingkat Sekolah Dasar Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Sebaliknya, jika guru tidak menerapkan *green human resource management* maka ada kemungkinan kualitas *environmental performance* di sekolah tersebut akan buruk.
2. Gaya kepemimpinan *Transformational leadership* (Z) dapat memperkuat atau mendukung adanya pengaruh peran *green human resource management* (X) terhadap kualitas *environmental performance* (Y). Artinya jika penerapan *green human resource management* diterapkan dengan baik dan berpengaruh positif terhadap kualitas *environmental performance* maka hal ini akan menjadi lebih positif dan signifikan lagi dengan dukungan dan peran kepala sekolah dengan menggunakan gaya kepemimpinan *transformational leadership*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini akan menjadi referensi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya unruk mencapai hasil penelitian yang lebih baik. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengkaji tentang peran variabel *green human resource management* terhadap *environmental performance* selain itu masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *environmental performance* dalam dunia pendidikan, misalnya *green lifestyle* peserta didik atau mahasiswa.
2. Penelitian ini menggunakan variabel moderasi antara variabel X dan Y yaitu variabel *transformational leadership*, selain itu masih ada variabel yang dapat mendukung peran *green human resource managemet* terhadap *environmental performance*, misalnya insentif.
3. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner menurut skala likert. Sehingga informasinya hanya terbatas pada poin pernyataan yang harus diisi oleh para responden. Yang terkadang jawaban tersebut tidak mencerminkan keadaan sebenarnya dilapangan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, mengembangkan proporsi saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian diketahui bahwa pada variabel *green human resource management* berpengaruh positif terhadap variabel *environmental performance* dengan hasil positif dan signifikan, oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada sekolah penggerak angkatan 1 tingkat sekolah dasar kabupaten Ogan Komering Ilir terus mempertahankan komitmen baik ini, mengingat hal tersebut tidak hanya berdampak baik terhadap lingkungan sekolah saja, melainkan juga berdampak positif untuk karakter peserta didik kedepannya.
2. Bagi Penelitian selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut pada tempat yang lokasinya berpengaruh langsung terhadap pencemaran lingkungan secara langsung dan juga dapat menambah atau menggunakan variabel yang berbeda dalam menganalisis penerapan kebijakan *green human resource management* terhadap *environmental performance*. Kemudian menambah variabel moderasi yang mendukung atau memperlemah kedua hubungan variabel terkait.
 - b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengevaluasi dan melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang penelitian penelitian terdahulu agar teori teori yang digunakan tidak salah dalam penafsirannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, D. S., & Abdillah, C. (2019). Modul Metode Penelitian Lapangan. *FKIP Universitas Pamulang*, 1–219.
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raco, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*.
- Al-Swidi, Abdullah, Gelaidan, Hamid, Saleh, & Redhwan. (2021). The Jont impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behavior and organisational environmental performance. *Of Cleaner Production*.
- Amirullah. (2015). Populasi Dan Sampel (pemahaman, jenis dan teknik). *Bayumedia Publishing Malang*, 16(4), 293–303.
- Anik, S., & Sulisty, H. (2021). The role of green intellectual capital and green innovation on competitive advantage of SMEs. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 18(1), 28–44. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2021.113662>
- Anwar, N., Mahmood, N. H. ., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organizational citizenship behavior towards the environment and environmental performance on a univercity campus. *Of Cleaner Production*.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing convAdvantage Why High-Performance Work System Pay Off*. New York: Cornell University Press.
- Arocena, P., Orcos, R., & Zouaghi, F. (2019). The scope of implementation of ISO 14001 by multinational enterprises: The role of liabilities of origin. *Journal of Environmental Management*, 372.
- Astuti, F. P., Anisykurlillah, I., & Murtini, H. (2014). Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Keuangan. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765, 3(4), 493–500.
- Bass, & Avolio. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire MLQ: Manual and intended behaviors (e.g. OCB). TL dimensions can also be further be Sampler. *Set.MindGarden, Redwood City, CA*.
- Bass B.M., Avolio B.J., Jung D.I., & Berson Y. (2003). “Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.” *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218.
- Boxal, P., & Steeneveld, M. (2002). Human Resource Strategy and Competitive Advantage: A Longitudinal Study of Engineering Consultancies. *Journal of*

Management Studies, 36(4), 443–463.

Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Coleman, B. D., & Fuoss, R. M. (1955). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives in Tetramethylene Sulfone. *Journal of the American Chemical Society*, 77(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>

Elkington, J., & Rowlands, L. H. (1999). Canibals with forks : the triple bottom line of 21s century businnes. *Alternatives Journal*, 25.

Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121643>

Fauziyah, H. (2022). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Realita : Jurnal Penelitian Dan Kebudayaan Islam*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.30762/realita.v15i1.465>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis, *Multivariate Data Analysis*. Book, 87(4), 611–628.

Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>

Hardika Senny, M., Wijayaningsih, L., Kurniawan, M., & Kristen Satya Wacana, U. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 197–209.

Huang, L., Guo, Z., Deng, B., & Wang, B. (2022). Unlocking the relationship between environmentally specific transformational leadership and employees' green behaviour: A cultural self-representation perspective. *Journal of Cleaner Production*.

Irani, F., & Kilic, H. (2022). An Assessment of Implementing Green HRM Practices on Environmental Performance: The Moderating Role of Green

- Process Innovation. *Journal of Global Hospitality and Tourism*, 13(1), 16–30. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>
- Karatepe, O. M., Hsieh, H., & Aboramdan, M. (2022). The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 103.
- Krishnan, V. R. (2004). Impact of transformational leadership on followers' influence strategies. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(1), 58–72. <https://doi.org/10.1108/01437730410512778>
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 1–13.
- Lo-Iacono-Ferreira, V. G., Capuz-Rizo, S. F., & Torregrosa-López, J. I. (2018). Key Performance Indicators to optimize the environmental performance of Higher Education Institutions with environmental management system – A case study of Universitat Politècnica de València. *Journal of Cleaner Production*, 178, 846–865. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.184>
- Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2021). The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organisations. *Journal of Cleaner Production*, 319(August), 128859. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128859>
- Martin, E., & Winarno, B. (2010). Peran Parapihak Dalam Pemanfaatan Lahan Gambut; Studi Kasus Di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 7(2), 81–95. <https://doi.org/10.20886/jakk.2010.7.2.81-95>
- Mulyana, M., Hendar, H., Zulfa, M., & Ratnawati, A. (2020). Marketing Innovativeness on Marketing Performance: Role of Religio-Centric Relational Marketing Strategy. *Journal of Relationship Marketing*, 19(1), 52–74. <https://doi.org/10.1080/15332667.2019.1664869>
- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141–150.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. Retrieved from <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Ostrom, E. (2010). Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems. *Shaping Entrepreneurship Research: Made, as Well as*

Found, 100(June), 353–392.

- Purba, S., Cendana, W., Darmawati, & Dkk. (2021). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan (Pertama)*. Jakarta: PRENDAMEDIA GROUP.
- Putri, S. U., & Nikawanti, G. (2018). Pengenalan Green Behaviour Melalui Ecoliteracy Pada Anak Usia Dini. *Cakrawala Dini: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(2). <https://doi.org/10.17509/cd.v8i2.10538>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rachmawati, N., Marini, A., Nafiah, M., & Nurasih, I. (2022). Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila dalam Impelementasi Kurikulum Prototipe di Sekolah Penggerak Jenjang Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3613–3625. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2714>
- Satriawan, W., Santika, I. D., Naim, A., Tarbiyah, F., Raya, B., Selatan, L., ... Panggung, P. (2021). Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume*, 11(1), 1–12.
- Setiawan, Bahar Agus, dan A. M. (2013). Transformational Leadership : Ilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: *Rajawali Pers*.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2017). Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence From Korea. *Academy of Management Journal*, 46.
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(October 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Story, P. A., & Forsyth, D. R. (2008). Watershed conservation and preservation: Environmental engagement as helping behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 28(4), 305–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.02.005>
- Sulistiyono. (2012). Pemanasan Global (Global Warming) Dan Hubungannya Dengan Penggunaan Bahan Bakar Fosil. *Jurnal Forum Teknologi Informasi*, 02(2), 47–56.
- Sumiati, S., & Yuvitasari, E. (2020). Effect of Islamic Leadership on Teacher Performance Through It Intervention Competency. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 993, 946–953. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22354-0_89
- Suratno, Darsono, M. (2007). Pengaruh Environmental Performance Terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEJ Periode 2001-2004). *Of*

Accounting Research, 10 No 2. <https://doi.org/http://doi.org/10.33312/ijar.174>

- Syafi'i, F. F. (2021). Merdeka belajar: sekolah penggerak. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR "Merdeka Belajar Dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0,"* (November), 46–47.
- Syafrizal Helmi, M. S., & Lutfi. (2014). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. In *Edisi ke 3* (3rd ed.). Medan: *Universitas Sumatera Utara Press*.
- Tairu, Z. O. (2018). Green Human Resource Management—Delivering High-Performance Human Resource Systems at Divine Word University Papua New Guinea. In *World Sustainability Series*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-63007-6_30
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Tuang, L. T. (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: The roles of green human resource management practices and responsible. *International Journal of Hospitality Management*, 105.
- Yasamis, F., Fraga, C., & Demir Yasamis, F. (2011). Economic instruments of environmental management Cite this paper Related papers Second-best theory and the use of multiple policy instruments Robert Stavins Institutions and Decision Making for Sustainable Development Basil Sharp Policy Instruments for Environmental and Natural Resource Management Economic instruments of environmental management. In *Proceedings of the International Academy of Ecology and Environmental Sciences* (Vol. 1). Retrieved from www.iaees.org
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>
- Yusuf, A. M. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate 25* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Zhang, Y., & Wei, F. (2021). SMEs' charismatic leadership, product life cycle, environmental performance, and financial performance: A mediated moderation model. *Journal of Cleaner Production*, 306(March 2020), 127147. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127147>
- Zsoka, A., & Zsuzsanna Marjaine Szerenyi, Anna SZechy, T. K. (2013). Greening

due to environmental education? Environmental knowledge, attitudes, consumer behavior and everyday pro-environmental activities of Hungarian high school and university students. *Journal of Cleaner Production*, 48, 126–138.

