

**DAMPAK TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE
ENVIRONMENT DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh
Muhammad Fikri
Nim : 30401800218**

**UNIVERSITAS IALAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**DAMPAK TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE
ENVIRONMENT DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP**

Disusun Oleh

Muhammad Fikri

Nim : 30401800218

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA

جامعة سلطان ابي سفيان
Semarang, 5 Desember 2023

Pembimbing,

Dr. Ardian Adhiatma, SE. MM

NIK : 210499042

HALAMAN PENGESAHAN

**DAMPAK TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE
ENVIRONMENT DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP**

Disusun Oleh

Muhammad Fikri

Nim : 30401800218

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 18 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIK : 210499042

Penguji I

Penguji II

Prof. Drs. Widiyanto, M.Si, Ph.D

NIK: 210489018

Nurhidavati, SE, M.Si., Ph.D

NIK: 210499043

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcolis, S.T., S.E., M.M

NIK: 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Fikri

Nim : 30401800218

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul **“DAMPAK TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT DIMEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP”** benar bebas dari plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis milik orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Februari 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Fikri

NIM. 30401800218

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* dimediasi oleh *Psychological Ownership* pada mahasiswa di UKM Unissula Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti UKM di Unissula Semarang. Jumlah sampel yang digunakan 262 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Jadi *Transformational Leadership* berperan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* pada mahasiswa di UKM Unissula Semarang.

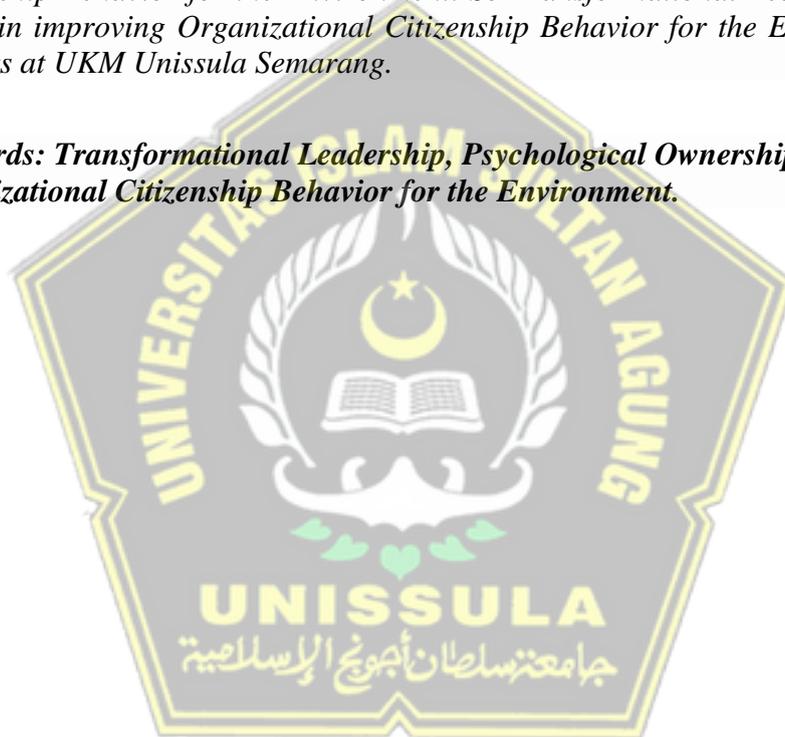
Kata Kunci: *Transformational Leadership, Psychological Ownership, Organizational Citizenship Behavior for the Environment.*



ABSTRAK

This study aims to analyze the Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment mediated by Psychological Ownership on students at UKM Unissula Semarang. The population in this study is students who take part in UKM at Unissula Semarang. The number of samples used was 262 respondents. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection method using questionnaires. The results showed that Transformational leadership has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior for the Environment. So Transformational Leadership plays a role in improving Organizational Citizenship Behavior for the Environment in students at UKM Unissula Semarang.

Keywords: *Transformational Leadership, Psychological Ownership, Organizational Citizenship Behavior for the Environment.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Organizational Citizenship Behavior for the Environment.....	8
2.1.2 Transformational Leadership	10
2.1.3 Psychological Ownership.....	13
2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian	14
2.2.1 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Psychological Ownership	14
2.2.2 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment.....	15
2.2.3 Pengaruh Psychological Ownership terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Sumber Data	19

3.3	Populasi dan Sampel	19
3.2.1	Populasi	19
3.2.2	Sampel.....	20
3.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.5	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	24
3.6	Metode Analisis Data	24
3.7	Instrumen Penelitian.....	25
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.7.1	Uji Validitas	26
3.7.2	Uji Reabilitas.....	27
3.9	Analisis Jalur (Path Analysis)	27
3.9.1	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.9.1.1	Uji Normalitas.....	28
3.9.1.2	Uji Multikolinieritas.....	28
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	28
3.10	Uji Hipotesis	29
3.10.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	29
3.10.2	Uji Parsial (Uji t).....	29
3.10.3	Uji Simultan (Uji F).....	30
3.11	Uji Variabel Mediasi (Sobel Test).....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		31
4.1	Gambaran Umum Responden	31
4.1.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.1.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	32
4.1.3	Identitas Responden Berdasarkan Organisasi.....	32
4.1.4	Identitas Responden Berdasarkan Jabatan di UKM	34
4.1.5	Identitas Responden Berdasarkan Fakultas	34
4.1.6	Identitas Responden Berdasarkan Waktu	35

4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
4.2.1	Tanggapan Variabel Transformational Leadership.....	36
4.2.2	Tanggapan Variabel Psychological Ownership	37
4.2.3	Tanggapan Variabel Organizational Citizenship Behavior for the Environment.....	38
4.3	Uji Kualitas Data.....	39
4.3.1	Uji Validitas.....	39
4.3.2	Uji Reabilitas	41
4.4	Uji Asumsi Klasik	42
4.4.1	Uji Normalitas	42
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	43
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	43
4.5	Analisis Jalur Part.....	45
4.5.1	Interpretasi Analisis Jalur.....	45
4.6	Uji Hipotesis.....	46
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi R^2	46
4.6.2	Uji Parsial (t).....	48
4.6.3	Uji F.....	49
4.7	Uji Sobel.....	50
4.8	Pembahasan.....	51
4.8.1	Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior For The Environment.....	51
4.8.2	Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Psychological Ownership.....	53
4.8.3	Pengaruh Psychological Ownership Terhadap Organizational Citizenship Behavior For The Environment.....	54
BAB V PENUTUP.....		56
5.1	Simpulan	56
5.2	Implikasi.....	57
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	57

5.4	Saran.....	57
5.5	Agenda Penelitian Mendatang	58
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN I		65
LAMPIRAN II		69
LAMPIRAN III.....		82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, antusiasme anak muda terhadap lingkungan menurun, kurangnya minat anak muda terhadap lingkungan dapat disebabkan oleh stres pribadi, dan generasi muda sering sibuk mengejar mimpinya dan mewujudkan impian ambisiusnya. Selain belajar, generasi muda sibuk paruh waktu, melakukan magang dan institusi universitas. Praktik pengelolaan sumber daya manusia hijau dapat digunakan untuk mendorong kaum muda untuk bertindak secara bertanggung jawab dan melindungi lingkungan. Generasi muda dapat membantu menjaga lingkungan dengan berbagai cara, misalnya dengan mengurangi sampah plastik, kertas dan listrik jika diperlukan (Cherian dan Jacob, 2012).

Sharma dan Gupta, (2015) Menjelaskan penggunaan GHRM sebagai metode sumber daya manusia yang mendukung penggunaan sumber daya secara berkelanjutan, mendukung kelestarian lingkungan sebagai tujuan umum dan meningkatkan kesadaran dan komitmen generasi muda, terutama pada isu-isu pengelolaan lingkungan. Karena ini adalah orang-orang yang dihadapkan dengan masalah lingkungan, sangat penting untuk berhubungan dengan generasi muda.

Dengan pesatnya perkembangan ekonomi, penggunaan sumber daya dan masalah lingkungan menjadi semakin serius, dan perlindungan lingkungan menjadi salah satu prioritas sosial yang paling mendesak di seluruh dunia. Sementara itu, tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu jalur utama kelestarian lingkungan adalah perilaku kewarganegaraan terorganisir (OCBE) (Khan dan Khan, 2022). OCBE

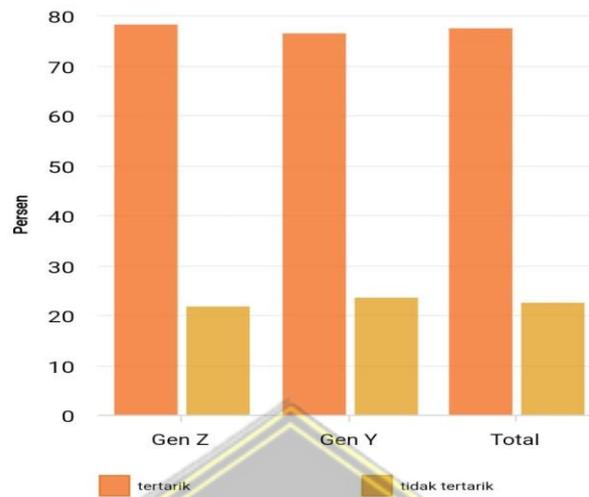
adalah perilaku hijau sukarela yang tidak secara eksplisit diakui dalam sistem penghargaan resmi, tetapi membantu organisasi menerapkan pengelolaan lingkungan yang lebih baik (Imbrogiano dan Nichols, 2021). Ketika siswa UKM dapat mendemonstrasikan OCBE dengan mengurangi konsumsi listrik dan kertas, mereka berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan sukarela.

Berbagai peneliti telah menemukan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap OCBE, antara lain kemampuan partisipasi anggota organisasi (Alt & Spitzack, 2016), pengawasan organisasi (Paille' dkk., 2017), dan suasana organisasi yang sensitive terhadap isu lingkungan (Paillé et al., 2014; Zientara & Zamojska, 2018). Namun, kita masih tahu sedikit tentang bagaimana hubungan antara manajer dan peserta mempengaruhi OCBE. Hubungan antara manajer dan anggota adalah bagian sentral dari hubungan interpersonal organisasi, dan gaya manajemen adalah faktor utama yang mempengaruhi keadaan mental dan perilaku anggota organisasi (Kim dan Beehr, 2017; Graves dan Sarkis, 2018) Oleh karena itu, ini akan menjadi pendekatan baru untuk mendorong OCBE pada anggota organisasi melalui gaya kepemimpinan.

Dibandingkan dengan manajemen bisnis tradisional, kepemimpinan transformasional lebih mampu menginspirasi motivasi internal peserta dengan menjelaskan visi organisasi, memelihara anggota, dan memvisualisasikan pola (Duan dkk., 2017). Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat memotivasi anggotanya dengan membangun kepercayaan pada anggota dan menciptakan peluang kepemimpinan dalam kegiatan organisasi, seperti menerapkan program organisasi, sehingga anggota organisasi dapat meningkatkan

kinerjanya, menerapkan perilaku ribut, dan perilaku inovatif. (Maulana dkk., 2022; Dong dkk., 2017). Namun, masih ada kesenjangan dalam dampak OCBE bahwa kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada studi di mana kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi OCB, menunjukkan penerimaan yang buruk terhadap kepemimpinan transformasional di pusat-pusat pelatihan industri (Chun dkk., 2016).

Menurut Paillé dkk., (2013) Menurut Organisasi Kewarganegaraan, perilaku adalah kembali ke kegiatan sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk memperbaiki lingkungan. Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (Walhi) melakukan survei dan hasilnya menunjukkan bahwa generasi muda antara usia 16 dan 25 tahun peka terhadap isu-isu sosial dan memiliki tingkat kesadaran lingkungan yang tinggi (Juniartha dkk., 2016). 73,4 persen dari ribuan penduduk yang disurvei di tujuh wilayah mengatakan bahwa gaya hidup ramah sangat dipraktikkan oleh generasi muda. Lingkungan Paillé et al., (2013) (*gaya hidup hijau*). Mengurangi plastik sekali pakai, menanam pohon, menghemat air dan listrik, mengangkut kaca mata dan menggunakan tas belanja sendiri adalah beberapa langkah yang dapat diambil. Toko ini juga melakukan survei yang menunjukkan bahwa mayoritas, atau 77,4%, anak muda di Indonesia peduli dengan masalah (Alshidqi, 2020). KedaiKOPI juga melakukan survei yang menunjukkan bahwa mayoritas atau 77,4% [anak muda](#) di Indonesia tertarik dengan isu [lingkungan](#) hidup. Hanya 22,6% responden dari kalangan tersebut yang tak tertarik dengan isu lingkungan hidup (Dihni, 2021).



Sumber: Survei KedaiKOPI

Dari hasil wawancara dengan empat puluh mahasiswa yang mengikuti UKM Unissula, diketahui bahwa program ini telah memasukkan kepedulian lingkungan ke dalam kiprahnya. Tetapi metode aplikasinya tidak konsisten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penerapan perlindungan lingkungan yang tidak konsisten oleh peserta UKM. Ini mungkin karena kurangnya pemahaman tentang posisi dalam organisasi, tetapi mungkin juga karena ketidakmampuan manajer UKM untuk menjalin hubungan yang lebih dekat dengan konstituen mereka. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa pengikut meniru dan menyerap kebijakan pemimpin mereka, mengembangkan pemahaman moral, dan menunjukkan berbagai tindakan konstruktif (Wang dan Sung, 2016).

Pada penelitian terdahulu terdapat *research gap* antara penelitian yang dilaksanakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ullah et al., (2021) menunjukkan *psychological ownership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for the environment*. Namun, pada penelitian

Tulasi et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan psychological Dampak kepemilikan terhadap perilaku kewargaan organisasi dapat diabaikan. Pengaruh kedua penelitian ini berbeda. Seorang pemimpin yang kuat menanamkan rasa kepemilikan terhadap organisasi kepada pengikutnya, yang pada gilirannya membentuk perilaku mereka. *extra-role* pada diri anggota organisasi yang secara tidak langsung menciptakan OCBE.

Karena jarak ini, properti psikologis bertindak sebagai perantara yang diperlukan. Rasa memiliki psikologis terhadap organisasi diekspresikan melalui tanggung jawab bersama psikologis (Ramos dkk., 2014).. Perasaan memiliki seperti itu dapat mendorong karyawan untuk berperilaku positif, mengembangkan *self-efficacy* mereka dan memperkuat rasa tanggung jawab mereka kepada organisasi, dan juga dapat menciptakan OCB, yang memiliki efek menguntungkan pada organisasi. Studi di mana kepemilikan psikologis rasa memiliki perusahaan memotivasi karyawan di luar persyaratan kerja standar sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Van Dyne dan Pierce, 2004). Penelitian (Dewi dkk., 2021) dimana psychological ownership atas perasaan memiliki terhadap perusahaan secara psikologis memotivasi pekerja untuk melakukan lebih dari tuntutan persyaratan pekerjaan standar sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan keterkaitan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang

peningkatan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* Pada UKM Universitas Islam Sultan Agung, dengan mengambil judul penelitian :“**Dampak Transformational Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment Dimediasi oleh Psychological Ownership .Pada UKM Unissula**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap dan fenomena gap dalam penelitian ini maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Psychological Ownership* ?
2. Bagaimana pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* ?
3. Bagaimana pengaruh *Psychological Ownership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Psychological Ownership*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Ownership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership*

terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* melalui *Psychological Ownership*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi UKM Unissula Semarang didalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.Manfaat Akademis

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan dan mempraktekkan pengetahuan yang telah diperoleh dibangku kuliah.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang *Transformational Leadership*, *Psychological Ownership* dan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)*

Menurut Sinaga dan Nawangsari, (2019) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* merupakan perilaku sukarela seseorang yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan. Sedangkan menurut Abbas dkk., (2022) *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* adalah keyakinan etis individu dan tindakan yang diambil oleh seseorang untuk melindungi lingkungan bagi dirinya sendiri dan masyarakat. Perilaku pribadi ini seperti berbagi pengetahuan untuk mencegah polusi di tempat kerja dan mengusulkan solusi untuk mengurangi limbah. *Environmental Organization Citizenship (OCBE)* adalah perilaku sukarela yang tidak dievaluasi, tetapi melampaui persyaratan kerja di lingkungan organisasi (Neessen dkk., 2021).

Saputro dan Nawangsari, (2021) Mengemukakan bahwa *Organizational Undang-Undang Kewarganegaraan Organisasi Lingkungan (OCBE)* adalah ketika seseorang bertindak secara sukarela (tanpa paksaan) dengan cara yang menguntungkan bisnis dan lingkungan. Pandangan serupa diungkapkan Silvester dkk., (2019) *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* ialah

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Saputro dkk., (2021) dan Silvester dkk., (2019) menyatakan pendapat yang hampir sama mengenai indikator *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* sebagai berikut:

1. Eco-initiatives
 - a. Selalu mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan.
 - b. Inisiatif dalam kegiatan sehari-hari melakukan tindakan mengenai lingkungan.
 - c. Memberikan saran kepada orang lain tentang cara melindungi lingkungan.
2. Eco-civic engagement
 - a. Aktif dalam kegiatan lingkungan dalam organisasi.
 - b. Mendapatkan informasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi.
 - c. Memberikan kontribusi positif terhadap citra organisasi.
3. Eco-helping
 - a. Secara spontan membantu orang lain dalam mempertimbangkan lingkungan.
 - b. Mendorong orang lain untuk sadar lingkungan.
 - c. Membantu orang lain mengekspresikan pendapat tentang isu-isu lingkungan.

Dari beberapa interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa Environmental Organization Citizenship Act (OCBE) adalah tindakan sukarela seorang karyawan atau individu yang bertindak di luar tugas dan tanggung jawab suatu organisasi atau perusahaan untuk memperbaiki lingkungan dan mencegah polusi, serta menawarkan solusi untuk mengurangi limbah lingkungan.

2.1.2 *Transformational Leadership*

Istilah *Transformasional leadership* pertama kali dicetuskan oleh Downton, (1973) kemudian Burns seorang sosiolog politis dengan karya klasik yang berjudul *Leadership* (1978). Di dalam karyanya Burns, (1978) Dalam pekerjaannya, ia mencoba menghubungkan peran manajerial dan bawahan. Pada dasarnya, pemimpin transformasi adalah partisipasi pemimpin dan bawahan dalam hubungan untuk mencapai tingkat motivasi dan nilai-nilai moral yang tinggi, jenis kepemimpinan ini memperhatikan kebutuhan dan motif bawahan, dan juga ditujukan untuk membantu bawahan mencapai potensi terbaik mereka ((Bass, 1997); Zeb dkk., 2018). Pemimpin transformasional fokus pada kebutuhan pengikut, memberikan bimbingan dan wawasan, dan mendukung individu. Dengan metode ini, manajer meningkatkan area kepercayaan dan kecerdasan dan mampu mencapai perubahan yang diinginkan dalam kemampuan tim (Burns, 1978).

Jufrizen dan Lubis, (2020) berpendapat bahwa *Transformasional leadership* adalah jenis kepemimpinan yang melibatkan atau mendorong pengikut untuk menetapkan tujuan, menjelaskan peran dan kebutuhan misi. Selanjutnya menurut Jaroliya dan Gyanchandani, (2022) *Transformational leadership* adalah didefinisikan sebagai kepemimpinan yang dapat menarik perhatian pengikut dalam hal pengembangan dan kinerja mereka.

Transformational leadership adalah pemimpin yang mampu menginspirasi orang dengan memberi mereka kepercayaan diri dan mendorong mereka untuk menggunakan konsep dan metode terbaru dalam tugas mereka. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai pendekatan kepemimpinan yang

mengembangkan potensi kepemimpinan pengikut dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang luar biasa (Kalsoom dkk., 2018). Sedangkan menurut Bass dkk., (2003) *Transformational leadership* mengacu pada pemimpin yang sangat optimis tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain (Ma dan Jiang, 2018).

Indikator variable kepemimpinan transformasional menurut (Bass et al., 2003) sebagai berikut:

1. Idealized Influence

Pengaruh ideal mencirikan panutan yang kuat bagi bawahan pemimpin. Kepala organisasi bertindak sebagai panutan bagi bawahan mereka. Bawahan mempertahankan pemimpin dan kepercayaannya. Pemimpin menyampaikan misi dan visi kepada bawahannya. Pada dasarnya, influencer yang ideal adalah orang tertentu yang mencoba menginspirasi orang lain untuk membagikan pendapat yang mereka ungkapkan. Motivasi yang menginspirasi.

Motivasi mencirikan para pemimpin dengan harapan tinggi terhadap bawahan, yang menginspirasi dengan motivasi dan merupakan bagian dari visi bersama di perusahaan. Bahkan, para pemimpin menggunakan simbol dan pesona emosional untuk mengabdikan bawahan mereka untuk melakukan lebih dari sebelumnya demi mereka sendiri.

2. Intellectual Stimulation

Merangsang intelektual dalam kaitannya dengan manajemen, mendorong bawahan untuk menjadi kreatif dan inovatif dan mempromosikan pandangan dan

nilai-nilai bawahan. Jenis manajemen ini membantu bawahan memecahkan masalah dan mengembangkan metode inovatif untuk menyelesaikannya.

3. *Individualized Consideration*

Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) berarti bahwa para pemimpin menciptakan lingkungan yang memelihara dan mendengarkan kebutuhan setiap pengikut. Selain berusaha membantu karyawan mencapai tujuan mereka, manajer juga bertindak sebagai pelatih dan konsultan. Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, mendorong, dan melibatkan pengikut, menawarkan perlindungan, bimbingan, dan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab untuk memaksimalkan kinerja.

2.1.3 *Psychological Ownership*

Menurut Leonard dan Renanita, (2019) berpendapat bahwa *Psychological ownership* adalah penilaian karyawan atas keyakinannya bahwa perusahaan tempat dia bekerja akan mempekerjakannya atau posisi yang cocok untuknya. *Tanggung jawab psikologis* mengenali kepribadian mereka, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perusahaan, semakin besar identitas yang ingin mereka ungkapkan. Penguasaan psikologis adalah motivasi karyawan untuk kompetensi organisasi dan menghasilkan rasa tanggung jawab yang kuat untuk organisasi (Ullah dkk., 2021).

Psychological ownership adalah sebuah fenomena yang dialami secara emosional dimana para pekerja merasakan rasa keterikatan pada suatu perusahaan atau jabatan Van Dyne dan Pierce, (2004). Inti dari teori hak kekayaan psikologis adalah perasaan memiliki objek seseorang, yang dinyatakan dalam pernyataan "Ini

milikku", Hak kekayaan psikologis mempengaruhi persepsi individu tentang barang dan makna pribadinya. Hak kekayaan psikologis dapat dipahami sebagai konsep psikologis yang menganggap merek atau objek sebagai "milik" dan dapat mengubahnya menjadi objek kepemilikan (Kumar dan Nayak 2019). *Psychological ownership* merupakan sebuah kesadaran individu, pikiran, dan keyakinan mengenai kepemilikan terhadap perusahaan (Avey et al., 2009).

Indikator variable *Psychological ownership* menurut (Avey et al., 2009) adalah sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugas atau mengatasi situasi yang sulit, dan seseorang berhasil.

2. *Accountability*

Accountability persepsi mengambil tanggung jawab atau bertanggung jawab atas sesuatu yang telah dilakukan atau sesuatu yang perlu dilakukan sebagai tanggung jawab organisasi.

3. *Belongingness*

Belongingness merupakan kebutuhan emosional manusia untuk merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian dari suatu kelompok.

4. *Self-identity*

Self-identity merupakan kesadaran dan kesinambungan diri dalam hal menerima dan mengidentifikasi sifat, peran, orientasi, komitmen, dan tujuan hidup seseorang agar dapat bekerja dengan cara yang memenuhi tuntutan pribadi dan standar organisasi.

2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Psychological*

Ownership

Manajemen transformasi telah menjadi topik populer dalam studi manajemen. Lebih dari seratus penelitian telah dilakukan di seluruh dunia yang membahas konsep kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang peduli dengan stres, kecemasan, dan pertumbuhan setiap bawahan. Pemimpin transformasional dapat mengubah persepsi bawahan tentang masalah tertentu, membantu mereka mengatasi masalah dan bawahan mereka untuk mencapai tujuan (Robbins & Coulter, 2007).

Partisipasi psikologis mengacu pada rasa tanggung jawab dan tanggung jawab atas tujuan, yang dapat menjadi signifikan dalam hal sumber daya material atau tidak berwujud dalam hal hubungan (Cristiono, 2022). Menurut Christina dkk., (2017) Mereka menunjukkan korelasi kuat antara gaya manajemen transformasional dan rasa kepemilikan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dan tanggung jawab psikologis memiliki hubungan yang kuat dan baik hati. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis pertama:

H1 : Semakin meningkat *Transformational leadership* maka akan meningkatkan *Psychological ownership*.

2.2.2 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior for the Environment

Di OCBE, kepemimpinan transformasional OCBE yang paling berpengaruh adalah aspek motivasi yang menginspirasi. OCBE adalah kegiatan peran tambahan

yang melampaui tanggung jawab pekerjaan yang diberikan untuk meningkatkan dan melindungi kinerja lingkungan organisasi (Han dkk., 2019a; Ullah dkk., 2021). Kepemimpinan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) dalam nuansa interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam suatu organisasi (Han dkk., 2019b). Organisasi tanpa pemimpin tingkat lanjut dapat menghadapi tantangan, bahkan kegagalan. Peneliti manajemen umumnya menerima pertimbangan bahwa istilah "pemimpin" tidak hanya berarti "pemimpin lahir", tetapi menyimpulkan bahwa keterampilan dan kualitas kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan.

Berdasarkan studi yang dilakukan, telah ditetapkan bahwa manajemen transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCBE. Manajemen transformasi lingkungan berhubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kedua diajukan sebagai berikut (Asghar dkk., 2022) :

H2 : Semakin meningkat *Transformational leadership* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.

2.2.3 Pengaruh *Psychological Ownership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*

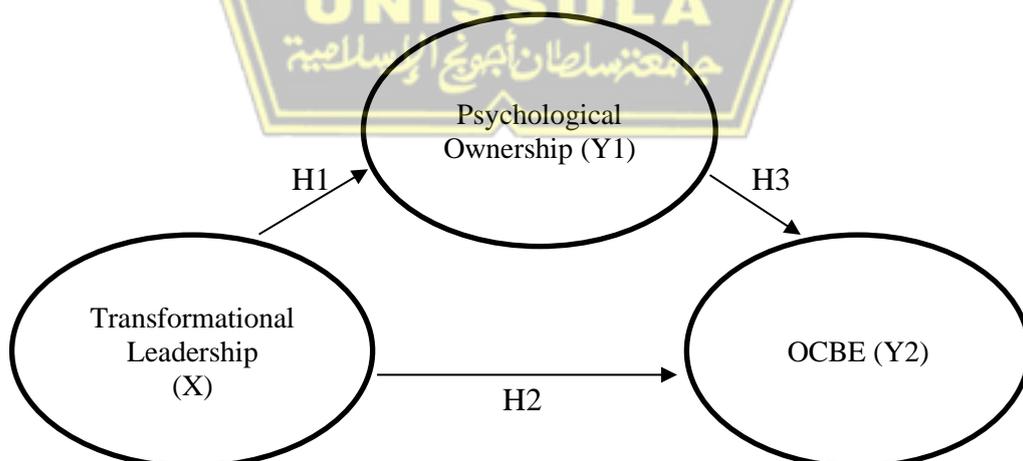
Menurut Dawkins dkk., (2017) Menurut kepemilikan, psikologi mengacu pada situasi di mana individu merasa memiliki materi dan tidak berwujud. Dalam literatur, konsep kepemilikan psikologis telah berevolusi dari rentang kepemilikan dan properti yang cukup luas menjadi kombinasi psikologis dalam konteks organisasi. Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab psikologis juga merupakan

motivasi bagi karyawan untuk bergerak menuju kompetensi organisasi dan menciptakan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi Ullah dkk., (2021)

(Jiang dkk., 2019) melakukan penelitian yang berjudul '*Linking Empowering Leadership and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Role of Psychological Ownership and Future Time Perspective*'. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE). Pada penelitian yang dilakukan oleh Abbas dkk., (2022) juga mengungkapkan hubungan positif antara Kepemilikan psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE). Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ketiga:

H3 : Semakin meningkat *Psychological ownership* maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian “*explanatory research*” atau penelitian yang studi yang bertujuan untuk menjelaskan hipotesis yang berbeda atau menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfokus pada variabel dalam penelitian dan studi hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Sugiono, 2016). Adapun variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *Transformational leadership*. Sedangkan variabel terikat (Y2) pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Serta variable mediasi (Y1) pada penelitian ini adalah *Psychological ownership*.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang Anda gunakan adalah data primer, yaitu data langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini, sebagai suatu peraturan, terjadi melalui distribusi kuesioner ke subjek yang sedang dipelajari, dan diisi langsung oleh responden. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari suatu sumber. Data diambil dari arsip organisasi, studi sebelumnya dan jurnal yang terkait dengan topik yang sedang dipelajari.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah serangkaian elemen yang memiliki karakteristik dan

karakteristik tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti melalui penyelidikan, analisis dan kesimpulan . Populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu atau subjek yang memiliki satu atau lebih karakteristik umum dan merupakan objek utama penelitian adalah keseluruhan objek penelitian (Sugiono, 2016).

Tabel 3.3.1 Data UKM dan Jumlah anggota

UKM dan Jumlah Anggota		
No	Keterangan	Anggota
1	BEM PT	57
2	SM PT	36
3	Garuda	62
4	Forsa	32
5	Unissula Badminton Club (UBC)	15
6	Volly	22
7	Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT)	52
8	Tae Kwon Do	38
9	Boxer Tarung Drajat	43
10	Unit Pengamalan Islam (UPI)	34
11	Sultan Agung Englis Club (SAEC)	56
12	Resimen Mahasiswa (Menwa)	19
13	Racana Pramuka	25
14	Bola Basket	23
15	Kelompok Seni Budaya (KSB)	37
16	Korps Sukarela (KSR)	16
17	Lembaga Kajian Mahasiswa (LKM)	38
18	Mahasiswa Pencinta Alam (ARGAJALADRI)	32
19	Firdaus Choir	27
20	Jamiyyatul Qurro' wal Huffadz (JQH)	56
21	Forum Silaturahmi an Nisa (FSA)	28
JUMLAH		758

3.3.2 Sampel

Ketika ukuran populasi yang tepat diketahui, sampel dapat digunakan untuk mewakili seluruh populasi yang diteliti. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang akan diperiksa (Sugiono, 2016). Dalam menentukan subjek penelitian (responden), teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

purposive sampling, yakni metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi. Berikut ialah pertimbangan kriteria sampel yang hendak digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengikuti Kegiatan UKM di Unissula Semarang
2. Berstatus mahasiswa di Unissula Semarang
3. Mahasiswa yang sudah mengikuti UKM minimal 6 bulan (1 Semester)

Berikut merupakan penghitungan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menurut rumus Solvin (Ambien, 2010).

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

$$n = \frac{758}{1 + 758(0,05)^2}$$

$$n = 262$$

Keterangan :

n : Jumlah sample

N : Jumlah Populasi = 758

e : Standard deviasi = 5%

Sampel yang dihasilkan sebanyak 262 dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *proporsinonal sampling*. *Proporsional sampling* merupakan penentuan sampling yang berimbang dalam menentukan pembagian sampel. Maka digunakan rumus *sample fraction* (Handayani dan Suidana., 2015)

$$f_i = \frac{N_i}{N} n$$

Keterangan :

f_i : sampling fraction

N_i : jumlah anggota didalam UKM

N : jumlah populasi

n : jumlah sampel

Tabel 3.3.2 Pembagian Sampel
Menggunakan Proporsional Sampling pada UKM

No	UKM	Sampel Fraction	Jumlah Sampel
1	BEM PT	$57/758*262$	20
2	SM PT	$36/758*262$	13
3	Garuda	$62/758*262$	21
4	Forsa	$32/758*262$	11
5	Unissula Badminton Club (UBC)	$15/758*262$	6
6	Volly	$22/758*262$	8
7	Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT)	$52/758*262$	18
8	Tae Kwon Do	$38/758*262$	13
9	Boxer Tarung Drajat	$43/758*262$	15
10	Unit Pengamalan Islam (UPI)	$34/758*262$	12
11	Sultan Agung Englis Club (SAEC)	$56/758*262$	20
12	Resimen Mahasiswa (Menwa)	$19/758*262$	7
13	Racana Pramuka	$25/758*262$	9
14	Bola Basket	$23/758*262$	8
15	Kelompok Seni Budaya (KSB)	$37/758*262$	13
16	Korps Sukarela (KSR)	$16/758*262$	6
17	Lembaga Kajian Mahasiswa (LKM)	$38/758*262$	13
18	Mahasiswa Pecinta Alam (ARGAJALADRI)	$32/758*262$	11
19	Firdaus Choir	$27/758*262$	9
20	Jamiyyatul Qurro'wal Huffadz (JQH)	$56/758*262$	19
21	Forum Silaturahmi an Nisa (FSA)	$28/758*262$	10
JUMLAH			262

3.4 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan secara individual sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Dengan metode ini, responden wajib membaca kuesioner dan menjawab kuesioner. Setelah itu, peneliti dapat mengumpulkan jawaban langsung dari responden, menjelaskan tujuan survei dan menjawab setiap pertanyaan yang tidak dipahami responden. Data dimensi bangunan yang dikembangkan dalam penelitian ini dikumpulkan secara individual menggunakan kuesioner. Pengumpulan hasil kuesioner menggunakan skala Likert, dimana peneliti menggunakan 5 (lima) skala dengan skor penilaian 5 (lima) merupakan hasil sangat setuju dan skor 1 (satu) adalah hasil yang sangat tidak setuju, untuk hal itu skala likert akan diimplementasikan kedalam kuesioner mengenai *transformational leadership*, *organizational citizenship behavior for the environment* dan *psychological ownership*.

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Transformational Leadership (X)	<i>Transformational leadership</i> didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang membangun kemampuan pengikut untuk memimpin dan memotivasi mereka untuk mencapai hal-hal luar biasa.. (Bass dkk., 2003)	1. <i>Idealized Influence</i> 2. <i>Inspirational Motivation</i> 3. <i>Intellectual Stimulation</i> 4. <i>Individualized Consideration</i> (Bass dkk., 2003)
Organizational Citizenship Behavior for the Environment (Y2)	<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment</i> (OCBE) didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu terhadap kegiatan yang mengedepankan kepentingan organisasi dan perbaikan lingkungan. (Saputro dan Nawangsari, 2021)	1. <i>Eco-initiatives</i> 2. <i>Eco-civic engagement</i> 3. <i>Eco-helping</i> (Saputro dan Nawangsari, 2021)
Psychological Ownership (Y1)	<i>Psychological ownership</i> diidentifikasi sebagai kesadaran, gagasan, dan keyakinan seseorang tentang perasaan menjadi bagian dari suatu organisasi. (Avey et al., 2009)	1. <i>Selfefficacy</i> 2. <i>Accountability</i> 3. <i>Belongingness</i> 4. <i>Self-identity</i> (Avey et al., 2009)

3.6 Metode Analisis Data

Melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu mahasiswa dari UKM Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Analisis jalur adalah alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan suatu metode untuk menguji korelasi sebab-akibat dalam regresi berganda dimana terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

3.7 Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu kuesioner mengenai *transformational leadership*, *organizational citizenship behavior for the environment* dan *psychological ownership*. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang sudah ada sebelumnya dan yang sudah terstandarisasi.

1. *Transformational Leadership*

Alat ukur yang digunakan untuk melihat tingkat *transformational leadership* pada penelitian ini adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) 5X yang terdiri dari 4 item, dikembangkan oleh Bass et al. (2003), yang dibentuk dari indikator *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*.

2. *Organizational Citizenship Behavior for the Inveronment* (OCBE)

Alat ukur yang digunakan untuk melihat tingkat *organizational citizenship behavior for the inveronment* pada penelitian ini adalah skala *Organizational Citizenship Behavior for the Inveronment* (OCBE) yang dikembangkan oleh Saputro dan Nawangsari, (2021). Skala ini terdiri dari 9 item yang dibentuk dari indikator *Eco-initiatives*, *Eco-civic engagement*, *Eco-helping*.

3. *Psychological Ownership*

Alat ukur yang digunakan untuk melihat tingkat *Kepemilikan psikologis* pada penelitian ini adalah *Psychological Ownership* (PO) yang dikembangkan oleh (Avey et al., 2009). Skala ini terdiri dari 4 item yang dibentuk dari indikator

Psychological Ownership, yaitu *Self-efficacy*, *accountability*, *belongingness* dan *self-identity*.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel pada kuesioner diperlukan menguji kualitas data yang diperoleh. Kualitas data yang diperoleh dapat diperiksa keakuratannya dengan menggunakan uji normalitas, validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, 2013 Menurut pemeriksaan validitas, ini digunakan untuk mengukur validitas atau tidak adanya kuesioner. Kuesioner valid jika data yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Metode uji verifikasi yang digunakan dalam artikel ini adalah metode analisis faktor menggunakan software SPSS versi 18.0. Mengukur tingkat korelasi antara variabel dan apakah analisis faktor dapat dilakukan dengan menggunakan Ghozali, 2013 *Kaiser-Meyer-Olkin sampling perfection measurement* (KMO MSA). Jika MSA KMO lebih besar dari 0,5, analisis dapat dilanjutkan. Anda dapat mengetahui keaslian isi kuesioner jika nilai KMO adalah $0,5 >$. Nilai MSA yang dianggap aman dalam prosedur berikutnya adalah 0,5. Monitor harus valid jika *faktor bebannya* melebihi 0,5 atau *jika memiliki beban melintang* relatif terhadap nilai ini. Nilai faktor beban kurang dari 0,5 *harus dikesampingkan oleh* masalah beban silang dengan nilai terendah, dll., Sehingga *faktor beban* tidak kurang dari 0,5 atau pada palang.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya menguji pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.9 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perpanjangan dari analisis linier berganda. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui efek mediasi. Analisis ini dilakukan berdasarkan perbandingan koefisien jalur, dimana koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara hipotesis yang diuji (Ferdinand, 2014).

koefisien jalur menggunakan persamaan struktural yang terdiri dari: Persamaan Sub-struktural 1

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + e$$

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pengaruh X_1 terhadap Y_1

β_2 = Koefisien regresi pengaruh X_1 terhadap Y_2

$X1 = \text{Transformational Leadership}$

$Y1 = \text{Psychological Ownership}$

$Y2 = \text{Organizational Citizenship Behavior for the Environment}$

$E = \text{Error term}$

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

3.9.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013).

3.9.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), Tujuan dari pengujian multidigital adalah untuk menyelidiki apakah korelasi antara variabel independen dapat ditemukan dalam model regresi. Untuk menentukan ada atau tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi, dimungkinkan untuk mengetahui nilai toleransi masing-masing variabel independen dan *tingkat inflasi varians* (SWF), jika nilai SWF adalah $10 <$, data dapat disimpulkan tanpa gejala multikolinearitas.

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Scatterplot.

Dasar analisis:

- Apabila terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu mengecil), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y berarti terjadi homoskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.10.2 Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel

independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan taraf signifikansi α sebesar 5% atau 0,05. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.. Artinya model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.11 Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu *psychological ownership*. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dalam Ghozali (2013) yang dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y2) melalui variabel mediasi (Y1).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV merupakan penjabaran terkait hasil analisis penelitian “Dampak *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior for the environment* dimediasi oleh *psychological ownership*”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu mahasiswa atau mahasiswi anggota UKM di Universitas Sultan Agung Semarang.

4.1 Gambaran umum responden

Populasi penelitian adalah mahasiswa atau mahasiswa yang tergabung dalam UKM di Kabupaten Semarang, Universitas Sultan Agung. Deskripsi karakteristik responden berasal dari jawaban atas pertanyaan kuesioner, yang sebelumnya diisi oleh responden sebagai subjek penelitian, di mana deskripsi identitas responden dibahas. Diketahui bahwa dalam penelitian ini ada identitas responden: jenis kelamin, usia, jenis organisasi dan posisi responden yang teratur.

4.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	117	42%
2	Perempuan	159	58%
	Total	276	100%

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan 276 sampel tersebut dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan banyak dibanding responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase laki-laki sebesar 42% sedangkan perempuan sebesar 58%.

4.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan Usia pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-20	73	27%
2	21-22	161	58%
3	23-24	42	15%
	Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang di olah dengan SPSS (2023).

Berdasarkan 276 sampel tersebut dijelaskan bahwa responden dengan rentang usia 21-22 mendominasi dari sampel penelitian ini yaitu sebesar 58% dan rentang usia 23-24 menjadi usia paling sedikit yaitu sebesar 15%.

4.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Organisasi

Identitas responden berdasarkan organisasi pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Organisasi

No	Organisasi	Jumlah
1	BEM PT	20
2	SM PT	13
3	Garuda	21
4	Forsa	11
5	Unissula Badminton Club (UBC)	6
6	Volly	8
7	Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT)	23
8	Tae Kwon Do	13
9	Boxer Tarung Drajat	15
10	Unit Pengamalan Islam (UPI)	12
11	Sultan Agung Englis Club (SAEC)	28
12	Resimen Mahasiswa (Menwa)	7
13	Racana Pramuka	9
14	Bola Basket	8
15	Kelompok Seni Budaya (KSB)	13
16	Korps Sukarela (KSR)	6
17	Lembaga Kajian Mahasiswa (LKM)	13
18	Mahasiswa Pencinta Alam (ARGAJALADRI)	11
19	Firdaus Choir	10
20	Jamiyyatul Qurro' wal Huffadz (JQH)	19
21	Forum Silaturahmi an Nisa (FSA)	10
	TOTAL	276

Sumber : Data Primer yang di olah dengan SPSS (2023).

Dalam penelitian ini, jumlah 262 sampel yang diusulkan awalnya meningkat menjadi 276 sampel data yang dapat diolah, sedangkan jawaban kuesioner UKM meningkat sebagai berikut: PSHT, yang menyelesaikan 18 responden untuk 23 responden, SAEC, mengisi 20 responden untuk 28 responden, dan Firdaus abstain, mengisi 9 responden untuk 10 responden. Perubahan dan peningkatan jumlah responden pada UKM dapat terjadi karena fakta bahwa kelebihan pengisi tidak sesuai dengan ketentuan rekomendasi penelitian.

Berdasarkan 276 sampel, dijelaskan bahwa responden didominasi oleh organisasi Sultan Agung English Club (SAEC) yang memiliki 28 responden, sedangkan organisasi dengan responden terkecil adalah organisasi KSR yang memiliki 6 responden.

4.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Fakultas

Identitas responden berdasarkan fakultas pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Fakultas

No.	Fakultas	Jumlah	Persentase
1.	FTI	30	11%
2.	FP	18	7%
3.	FE	38	14%
4.	FAI	29	11%
5.	FH	44	16%
6.	FBIK	35	13%
7.	FIK	21	8%
8.	FK	8	3%
9.	FT	25	9%
10.	FKIP	19	7%

11.	FKG	9	3%
Total		276	100%

Sumber : Data Primer yang di olah dengan SPSS (2023).

Berdasarkan 276 sampel tersebut dijelaskan bahwa responden didominasi oleh mahasiswa dan mahasiswi dari fakultas hukum yaitu sebesar 16%. Sedangkan fakultas kedokteran menjadi jumlah responden paling sedikit yaitu 3%.

4.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan di UKM

Identitas responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut

Tabel 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Waketum	4	1%
2	Sekretaris	5	2%
3	Bendahara	9	3%
4	Anggota	258	94%
	Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang di olah dengan SPSS (2023).

Berdasarkan 276 sampel tersebut dijelaskan bahwa responden didominasi oleh organisasi yang menjabat sebagai anggota yaitu sebesar 94% sedangkan organisasi yang menjabat sebagai waketum dengan responden paling sedikit yaitu sebesar 1%.

4.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Berorganisasi

Identitas responden berdasarkan berapa lama berorganisasi pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Berorganisasi

No.	Semester	Jumlah	Persentase
1.	1 Semester	192	70%
2.	2 Semester	47	17%
3.	Lebih dari 2 Semester	36	13%
Total		276	100%

Sumber : Data Primer yang di olah dengan SPSS (2023).

Berdasarkan 276 sampel tersebut dijelaskan bahwa responden didominasi oleh mahasiswa dan mahasiswi yang telah berorganisasi lebih dari 1 semester yaitu sebesar 70%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Survey ini menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 276 orang, maka perhitungan rentang skala yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= (5-1) / 3 \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada hitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut :

Rendah : 1.00 – 2.29

Sedang : 2.30 – 3.59

Tinggi : 3.60 – 5,00

4.2.1 Tanggapan Variabel *Transformational Leadership*

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Transformational Leadership*.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap *Transformational Leadership*

Indikator	Jawaban Responden										Jumlah Responden	Rata-rata	Kriteria
	SS		S		N		TS		STS				
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Idealized Influence	50	250	90	360	130	390	6	12	0	0	276	3,67	Tinggi
Inspirational Motivation	41	205	137	548	93	279	5	10	0	0	276	3,77	Tinggi
Intellectual Stimulation	50	250	120	480	105	315	1	2	0	0	276	3,79	Tinggi
Individualized Consideration	54	270	122	488	94	282	6	12	0	0	276	3,81	Tinggi
Rata-Rata												3,76	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, Anda dapat melihat apakah responden dengan metrik pengelolaan variabel memiliki respons rata-rata 3,76 atau termasuk dalam kategori tinggi. Responden menemukan bahwa pemimpin UKM adalah pemimpin perubahan. Indeks *Pertimbangan Pribadi*, dengan IPK teratas 3,81, menunjukkan bahwa responden percaya bahwa pemimpin mereka memberikan banyak saran penting tentang penghematan energi dan kelestarian lingkungan. *Indeks Dampak Ideal* memiliki skor rata-rata rendah 3,67 untuk kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa responden percaya bahwa pemimpin mereka gagal menjadi panutan bagi UKM untuk melindungi lingkungan..

4.2.2 Tanggapan Variabel *Psychological Ownership*

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Psychological Ownership*.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden terhadap *Psychological Ownership*

Indikator	Jawaban Responden										Jumlah Responden	Rata-rata	Kriteria
	SS		S		N		TS		STS				
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Self-efficacy	73	365	96	384	94	282	13	26	0	0	276	3,83	Tinggi
Accountability	69	345	114	456	78	234	15	30	0	0	276	3,86	Tinggi
Belongingness	71	355	94	376	107	321	4	8	0	0	276	3,84	Tinggi
Self-identity	72	360	82	328	121	363	1	2	0	0	276	3,81	Tinggi
Rata-Rata											3,83	Tinggi	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan skor untuk variabel *psychological ownership* adalah 3,8 atau termasuk kategori tinggi. Responden mempersepsikan bahwa mereka adalah anggota yang bersifat memiliki terhadap organisasi. Indikator *Accountability* menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,86 ini menunjukkan bahwa responden menganggap diri mereka mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan mengenai isu lingkungan dengan maksimal. Indikator *Self-identity* menjadi indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,81 ini menunjukkan bahwa responden menganggap diri mereka kurang memiliki kesadaran mengenali peran serta berkomitmen untuk tercapainya harapan organisasi yang peduli dengan lingkungan.

4.2.3 Tanggapan Variabel *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden terhadap *Organizationa Citizenship Behaviour for the Environment*

Indikator	Jawaban Responden										Jumlah Responden	Rata-rata	Kriteria	
	SS		S		N		TS		STS					
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S				
Eco-Initiatives (a)	56	280	123	492	97	291	0	0	0	0	276	3,85	3,90	Tinggi
Eco-Initiatives (b)	68	340	122	488	85	255	1	2	0	0	276	3,93		
Eco-Initiatives (c)	60	300	137	548	78	234	1	2	0	0	276	3,93		
Eco-Civic Engagement (a)	62	310	135	540	78	234	1	2	0	0	276	3,93	3,94	Tinggi
Eco-Civic Engagement (b)	92	460	109	436	72	216	3	6	0	0	276	4,05		
Eco-Civic Engagement (c)	56	280	123	492	97	291	0	0	0	0	276	3,85		
Eco-Helping (a)	52	260	132	528	92	276	0	0	0	0	276	3,86	3,86	Tinggi
Eco-Helping (b)	68	340	122	488	85	255	1	2	0	0	276	3,93		
Eco-Helping (c)	55	275	111	444	110	330	0	0	0	0	276	3,80		
Rata-Rata											3,9	Tinggi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden dengan skor untuk variabel *Organization citizenship behaviour for the environment* adalah 3,9 atau termasuk kategori tinggi. Responden mempersepsikan bahwa

mereka adalah anggota yang memiliki sifat peduli terhadap lingkungan. Indikator Eco-civic engagement menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,94 hal ini menunjukkan bahwa para responden menganggap mereka selalu up-date informasi mengenai pelestarian lingkungan. Contohnya seperti Pandawa group yang belakangan ini sedang viral disosial media dengan kepedulian mereka terhadap kebersihan lingkungan. Indikator Eco-helping menjadi indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu 3,86 pada indicator *Organization citizenship behaviour for the environment* hal ini menunjukkan bahwa para responden menganggap mereka kurang mampu memberikan pemahaman kepada teman tentang kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini bisa jadi disebabkan karena responden kurang PD atau kurangnya wawasan responden pada isu lingkungan.

4.3 Uji Kualitas data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas tiap item dilakukan dengan menghitung *Pearson Correlation* antara skor item dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir atau pernyataan suatu kuisisioner tersebut dikatakan valid. Adapun hasil perhitungan uji validitas disajikan pada tabel uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>transformational leadership</i>	1.	0,682	0,119	Valid
	2.	0,731	0,119	Valid
	3.	0,743	0,119	Valid
	4.	0,694	0,119	Valid
<i>psychological ownership</i>	1.	0,799	0,119	Valid
	2.	0,785	0,119	Valid
	3.	0,74	0,119	Valid
	4.	0,711	0,119	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment</i>	1.	0,681	0,119	Valid
	2.	0,58	0,119	Valid
	3.	0,457	0,119	Valid
	4.	0,383	0,119	Valid
	5.	0,448	0,119	Valid
	6.	0,681	0,119	Valid
	7.	0,435	0,119	Valid
	8.	0,58	0,119	Valid
	9.	0,457	0,119	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Melihat hasil tabel, dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi dari paragraf 1 hingga paragraf 17 dengan skor setiap pernyataan lengkap signifikan secara statistik, karena semua nilai r dihitung pada kelas 5% > dari tabel r adalah n 276 responden, Jadi nilai tabel R dapat dinyatakan pada level 0, 119, maka kita dapat menyimpulkan bahwa konduksi transformatif, Semua indikator perubahan dalam

tanggung jawab psikologis dan sipil organisasi digunakan. Arti yang valid adalah bahwa indikator yang dipesan dapat menafsirkan atau menjelaskan variabel ini.

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sebuah analisa yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu alat ukur, artinya apakah pengukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang sesuai dari sesuatu yang diukur. Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur, jika dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/ Pernyataan jika pengamatan dilakukan secara langsung.

Data yang diuji reliabilitasnya adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pernyataan-pernyataan yang valid saja yang diuji. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach alpha, dimana suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan $\alpha > 0,6$. Hasil pengujian uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Nilai r Alpha	Keterangan
1,	<i>Transformational leadership</i>	0,673	Reliabel
2.	<i>Psychological ownership</i>	0,755	Reliabel
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment</i>	0,667	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa alat yang digunakan sebagai kegiatan penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai α masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel manajemen transformasional, tanggung jawab psikologis dan

kewarganegaraan organisasi lingkungan dapat diandalkan atau reliabel sebagai sarana pengumpulan data penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov smirnov*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Regresi	nilai Sig.
Model Regresi I	0,200
Model Regresi II	0,200

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji normalitas pada model regresi 1 dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 276, setelah diuji normalitas diperoleh nilai signifikasi *kolmogorov-smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi 1 memenuhi asumsi normalitas data.

Berdasarkan tabel diatas juga dijelaskan bahwa uji normalitas pada model regresi 2 dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 276 memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikasi *kolmogorov-smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa model regresi 2 memenuhi asumsi normalitas data.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai dari VIF (Variance Influence Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model Regresi	Variabel Dependen	VIF	Keterangan
1	<i>Psychology ownership</i>	1,000	Tidak multikolinearitas
2	<i>Transformational Leadership</i> <i>Psychology ownership</i>	1,280 1,280	Tidak multikolinearitas

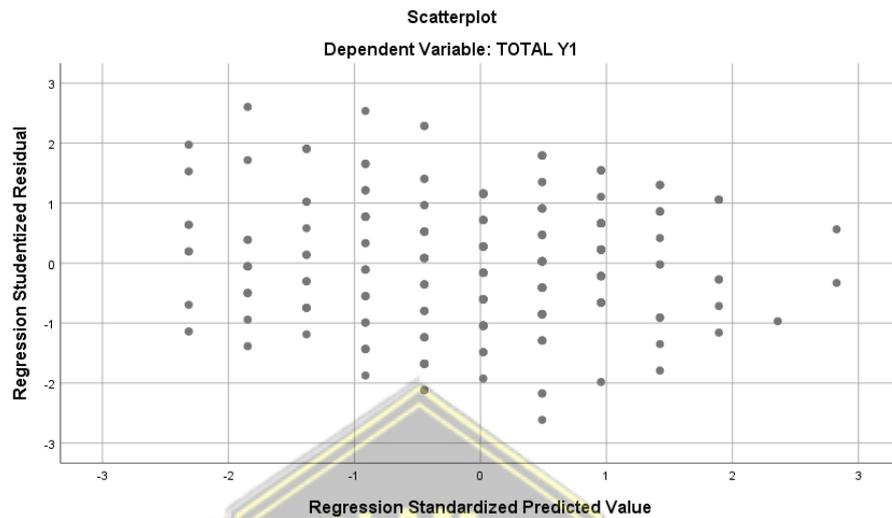
Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari 10 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen pada model regresi.

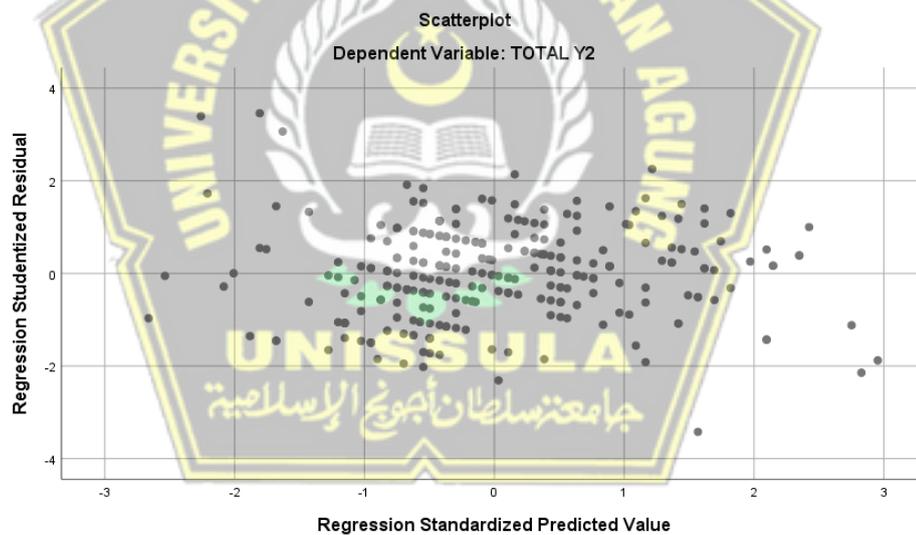
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari hasil uji Scatterplot.

Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas Model I



Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas Model II



Berdasarkan gambar hasil uji scatter-plot menggambarkan bahwa titik tersebar secara acak yaitu diatas dan dibawah angka 0. Dengan demikian dapat diindikasikan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Jalur Path

Penelitian ini dievaluasi menggunakan analisis jalur path. analisis regresi linier berganda diperluas dengan analisis jalur. studi regresi dilakukan dalam dua tahap. tujuan dari analisis regresi pertama adalah untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (intervening). Untuk menentukan kekuatan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dengan menggunakan analisis regresi kedua (dependen).

4.5.1 Interpretasi analisis jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada regresi pertama diperoleh nilai *standardized coefficient beta* variabel *transformational leadership* sebesar 0,508 ini merupakan nilai *path* atau jalur P1.

Berdasarkan uji t yang tampak pada regresi kedua diperoleh nilai *standardized coefficient beta* variabel *transformational leadership* sebesar -0,468 ini merupakan nilai *path* atau jalur P2. nilai *standardized coefficient beta* variabel *psychological ownership* sebesar 0,233 ini merupakan nilai *path* atau jalur P3.

Berdasarkan uji R yang terdapat dalam regresi pertama diperoleh nilai $e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,038)} = \sqrt{0,962} = 0,981$ pengaruh kasual empiris antara variabel X *transformational leadership* terhadap *psychological ownership* dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu :

$$\text{Psychological ownership} = b_1 \text{Transformational Leadership} + e_1$$

atau

$$\text{Psychology ownership} = -0,468 \text{Transformational Leadershi} + 0,977 e_1$$

Berdasarkan uji R yang terdapat dalam regresi kedua diperoleh nilai $e_2 =$

$\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,047)} = \sqrt{0,953} = 0,976$ pengaruh kasual empiris antara variabel (X1) *transformational leadership*, (X2) *psychological ownership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu:

$$\text{Organizational Citizenship Behavior for the Environment} = b_1$$

$$\text{Transformational Leadership} + b_2 \text{psychological ownership} + e_2$$

atau

$$\text{Organizational Citizenship Behavior for the Environment} = 0,508$$

$$\text{Transformational Leadership} + 0,233 \text{psychological ownership} + 0,980 e_2$$

Tabel 4. 16 Persamaan Struktural Analisis Path

Model	Standardized Coefficient Beta	T	Sig	R
Persamaan struktural 1 (X1) ke Y1				
Y1 = b1X1+e	-0,468	-8,755	0,000	0,27
Persamaan struktural 1 (X, Y1) ke Y2				
Y2 = b1X1+b2Y1+e	0,508	8,313	0,000	0,20
X = b1Y1Y2	0,233	3,802	0,000	

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu . Nilai akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai = 1 menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai = 0 menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi.

Tabel 4. 17 Hasil Uji R Model Regresi 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,216	2,275
a. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership				
b. Dependent Variable: Psychological Ownership				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Tabel 4. 18 Hasil Uji R Model Regresi 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,202	,196	3,120
a. Predictors: (Constant), Psychological Ownership, Transformasional Leadership				
b. Dependent Variable: OCBE				

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai *R square* untuk model regresi 1 sebesar 0,216, dapat diartikan bahwa variabel *Transformasional Leadership* dapat menjelaskan variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior for the Environment*) sebesar 21,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai *R square* untuk model regresi 2 sebesar 0,202, dapat diartikan bahwa variabel *Transformasional Leadership* dan *Psychological Ownership* dapat menjelaskan variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior for the Environment*) sebesar 20,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor diluar penelitian.

4.6.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen Transformational leadership terhadap variabel dependen Organizational Citizenship Behavior for the Environment. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikasnsi dimana $\alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil uji t.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial

Model Regresi	Variabel bebas	Sig.	Keterangan
1	<i>Transformational leadership</i>	0,000	H1 diterima
2	<i>Transformational leadership</i> <i>Psychological ownership</i>	0,000 0,000	H2 diterima H3 diterima

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Psychological ownership*

Pengujian hipotesis yang pertama adalah menguji apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological ownership*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological ownership*. Oleh karena itu hipotesis pertama “*Transformational Leadership* Berpengaruh Positif Terhadap *Psychological ownership*” **diterima**.

2. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*

Pengujian hipotesis yang pertama adalah menguji apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *rganizational Citizenship Behavior for the Environment*. Oleh karena itu hipotesis kedua “*Transformational Leadership Berpengaruh Positif Terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment*” **diterima.**

3. Pengaruh *Psychological ownership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*

Pengujian hipotesis yang pertama adalah menguji apakah *Psychological ownership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Psychological ownership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Oleh karena itu hipotesis pertama “*Psychological ownership Berpengaruh Positif Terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment*” **diterima.**

4.6.3 Uji F

Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel yang bersifat independen satu sama lain (pada saat yang sama) dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji F merupakan uji penting yang digunakan untuk menentukan derajat keterbatasan suatu variabel independen. Kesimpulan dibuat Tes ini menggunakan tingkat bunga 5% (0,05) Jika nilai rata-rata adalah $0,05 <$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa semua variabel independen bersama-sama memiliki efek positif pada variabel dependen.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan

Model regresi	F hitung	P-Value	Keterangan
1	76,657	0,000	Model Fit
2	34,560	0,000	Model Fit

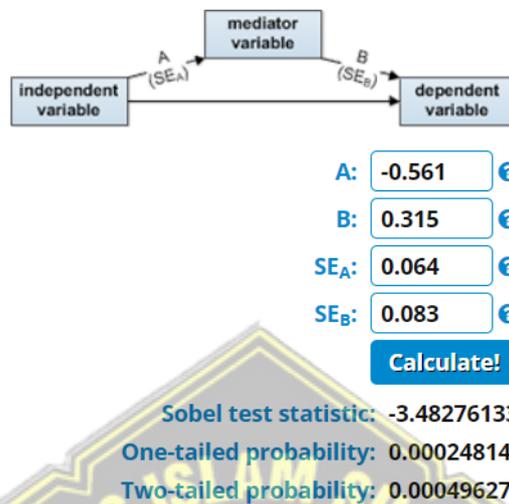
Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji F nilai signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alpha, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari nilai alpha ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen *transformational leadership* dan *psychological ownership* secara keseluruhan bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.

4.7 Uji Sobel

Variabel dianggap sebagai variabel perantara jika variabel terkait dengan fakta bahwa hal itu mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi digunakan dengan menggunakan uji Sobel yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel, 1982). Tes Sobel digunakan untuk mengkonfirmasi variabel intervensi, terutama *tanggung jawab psikologis* . Dasar pembuatan hasil uji Sobel adalah membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel. Jika t dihitung sebagai tabel $> t$, maka efek antara terjadi.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Sobel



Sumber : Hasil olah data SPSS (2023).

Nilai dari t hitung hasil uji sobel test sebesar $-3,483 < 1,96$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* belum mampu dimediasi oleh *psychology ownership*. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemilikan psikologis seseorang dalam suatu UKM tidak berdampak terhadap timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment

Berdasarkan hasil eksperimen penelitian ini, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan. Dapat dimengerti bahwa semakin besar atau tinggi gaya manajemen transformasi, semakin mempengaruhi perilaku sipil organisasi di lingkungan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional memainkan peran penting

dalam mempromosikan perilaku tambahan dalam peran bawahan, dalam hal ini anggota UKM Unissula. Bentuk kepemimpinan transformasional sebanding dan menggunakan semua kekuatannya, baik agama maupun seni, budaya, untuk membimbing sikap anggotanya, termotivasi dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan transformasional mendorong peserta UKM Unissula untuk berperilaku dalam perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan, yaitu dengan mengambil tindakan di luar tanggung jawab pekerjaan inti mereka. Organisasi Hak Sipil Perilaku Lingkungan Anggota UKM Unissula termasuk dukungan untuk kolega yang tidak dapat hadir dan kolega dengan tugas-tugas sulit.

Berdasarkan tanggapan responden, *peringkat tertinggi dalam kepemimpinan transformasional adalah indikator perhatian pribadi,* "pemimpin memberikan suasana dukungan di mana kebutuhan setiap pengikut didengar dengan cermat. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan mentor ketika mencoba membantu peserta benar-benar mencapai apa yang mereka inginkan, dan titik tertinggi perilaku sipil organisasi untuk kebaikan lingkungan *adalah* Indeks Keterlibatan Eco-Civic (b) "Dapatkan informasi tentang aktivisme lingkungan organisasi Anda." Ini berarti bahwa manajer yang memberikan dukungan, pelatihan, dan saran dapat meningkatkan rasa ingin tahu anggota organisasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingyun Mi dkk., (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *transformational leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior for the*

Environment. Asghar dkk., (2022) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* dalam penelitiannya.

4.8.2 Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Psychological ownership

Berdasarkan hasil percobaan penelitian, manajemen transformasi memiliki efek positif pada *tanggung jawab bersama psikologis*. Dapat dipahami bahwa semakin besar atau tinggi gaya manajemen transformasi, semakin mempengaruhi *tanggung jawab bersama psikologis*. Ini berarti bahwa ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai oleh seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada rekan-rekannya, anggotanya merasa seperti bagian penting dari organisasi. Dorongan verbal dari bos bawahan menjadi lebih kuat jika bawahan yang diarahkan melihat alasan untuk percaya bahwa dengan perilaku tertentu ia akan menerima hasil yang diharapkan, sehingga informasi yang diberikan dengan dorongan verbal tampaknya nyata sehingga bawahan dapat mencapai tujuan. Gaya manajemen transformatif ini telah terbukti memberi peserta UKM makna dan kepercayaan diri dalam keterampilan mereka.

Berdasarkan tanggapan responden, *peringkat tertinggi dalam kepemimpinan transformasional* adalah *indikator perhatian pribadi*, "pemimpin memberikan suasana dukungan di mana kebutuhan setiap pengikut didengar dengan cermat. Manajer bertindak sebagai pelatih dan konsultan ketika mencoba membantu peserta benar-benar melakukan apa yang mereka inginkan." dan *titik tertinggi tanggung jawab psikologis* adalah indeks akuntabilitas "Persepsi mengambil tanggung

jawab atau mengambil tanggung jawab atas sesuatu yang telah dilakukan atau sesuatu yang bersifat organisasi Itu perlu dilakukan sebagai tanggung jawab." Ini berarti bahwa manajer yang memberikan dukungan, pelatihan dan saran dapat meningkatkan rasa tanggung jawab anggota organisasi untuk tugas-tugas lingkungan yang disediakan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christinai dkk., (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *transformational leadership* dengan *psychological ownership*. Maharani dkk., (2021) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *psychological ownership* dalam penelitiannya.

4.8.3 Pengaruh Psychological ownership Terhadap Organizational Citizenship Behavior For The Environment

Berdasarkan hasil percobaan penelitian, *tanggung jawab psikologis* berpengaruh positif terhadap *perilaku sipil organisasi terhadap lingkungan*. Dapat dimengerti bahwa semakin besar atau tinggi gaya manajemen transformasi, semakin mempengaruhi *perilaku sipil organisasi di lingkungan*. Artinya, tanggung jawab psikologis merupakan *salah satu faktor* terbentuknya perilaku sipil organisasi terhadap lingkungan pada *setiap peserta*. *Kepemilikan psikologis* seluruh anggota UKM Unissula memastikan makna, efikasi diri dan pengaruhnya terhadap organisasi. Rasa memiliki organisasi adalah bagian dari seseorang, yang memengaruhi perilaku, emosi, dan keadaan psikologis anggotanya. Memahami pengakuan dan penerimaan peran anggota organisasi, yang membantu organisasi mencapai tujuannya, juga mendorong anggota UKM Unissula untuk terlibat dalam

perilaku kewarganegaraan organisasi di lingkungan.

Berdasarkan tanggapan responden, *titik tertinggi tanggung jawab psikologis adalah indeks tanggung jawab "persepsi untuk bertanggung jawab atau bertanggung jawab atas sesuatu yang telah dilakukan atau seharusnya dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab organisasi"*, dan *titik tertinggi perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan adalah indeks kewarganegaraan ekologis b) "Pengumpulan informasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi"*. Ini berarti bahwa anggota organisasi merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilakukan oleh organisasi dalam kaitannya dengan perlindungan lingkungan, yang dapat meningkatkan rasa ingin tahu anggota organisasi tentang informasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiang dkk., (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *psychological ownership* dengan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*. Abbas dkk., (2022) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *psychological ownership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* dalam penelitiannya.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Transformational leadership memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tanggung jawab psikologis, dengan manajer memberikan dukungan, pelatihan dan pendampingan, yang meningkatkan rasa tanggung jawab anggota organisasi untuk tugas-tugas lingkungan organisasi.
2. *Transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*, pemimpin yang memberikan dukungan, pelatihan serta nasehat dapat meningkatkan keingintahuan anggota organisasi akan informasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi.
3. *Psychological ownership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for the Environment*, anggota organisasi yang memiliki rasa tanggung jawab akan tugas mengenai pelestarian lingkungan yang diberikan oleh Organisasi dapat meningkatkan keingintahuan anggota organisasi akan informasi tentang kegiatan lingkungan yang diselenggarakan oleh organisasi.
4. Hubungan antara *Transformational leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* tidak mampu dimediasi oleh *Psychological ownership*.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang dibahas di atas, ada sejumlah keuntungan yang dapat mendatangkan pihak-pihak berelasi, di antaranya:

1. Teoritis

Bagi akademisi, hasil penelitian dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka tentang perilaku kewarganegaraan organisasi di lingkungan.

2. Praktis

Bagi organisasi, hasil penelitian ini berfungsi sebagai acuan lingkungan anggota organisasi untuk meniru pemimpin, untuk meningkatkan dan memaksimalkan perilaku kewarganegaraan organisasi.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan untuk menjadi bahan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini masih menggunakan lingkup populasi di Organisasi UKM Universitas Islam Sultan Agung saja sehingga kurang dapat mewakili populasi lainnya.
2. Dalam penelitian ini jumlah variabel teralalu sedikit sehingga R^2 memiliki nilai yang kecil atau 20%

5.4 Saran

Dalam penelitian ini terdapat indikator-indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah untuk menjadi bahan pertimbangan pada penelitian mendatang. Adapun indikator terendah adalah sebagai berikut:

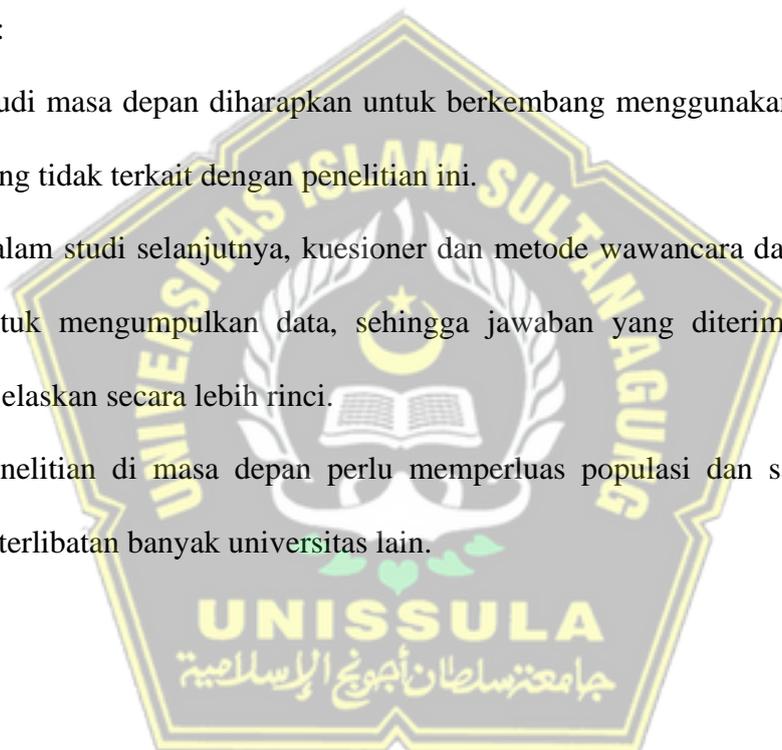
1. *Rata-rata terendah dari indeks dampak ideal* adalah 3,67.
2. Nilai identifikasi rata-rata terendah adalah 3,81.
3. *Indeks eco-assistance* adalah rata-rata terendah dengan skor rata-rata 3,86.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Beberapa saat untuk agenda penelitian mendatang, dijelaskan seperti berikut:

Beberapa saat untuk program penelitian yang akan datang, dijelaskan sebagai berikut:

1. Studi masa depan diharapkan untuk berkembang menggunakan variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini.
2. Dalam studi selanjutnya, kuesioner dan metode wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data, sehingga jawaban yang diterima tidak dapat dijelaskan secara lebih rinci.
3. Penelitian di masa depan perlu memperluas populasi dan sampel dengan keterlibatan banyak universitas lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., Chengang, Y., Zhuo, S., Bilal, Manzoor, S., Ullah, I., & Mughal, Y. H. (2022). Role of Responsible Leadership for Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Light of Psychological Ownership and Employee Environmental Commitment: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.756570>
- Alshidqi, U. A. (2020, December 23). *Hasil Survei Buktikan Generasi Muda Peduli Lingkungan*. Serat.Id.
- Alt, E., & Spitzack, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management, 182*, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2016.07.034>
- Asghar, M. M., Zaidi, S. A. H., Ahmed, Z., Khalid, S., Murshed, M., Mahmood, H., & Abbas, S. (2022). The role of environmental transformational leadership in employees' influencing organizational citizenship behavior for environment well-being: a survey data analysis. *Environmental Science and Pollution Research, 29*(39), 58773–58790. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19886-5>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 30*(2), 173–191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Bass, B. M. (1997). Personal Selling And Transactional/Transformational Leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 17*(3), 19–28.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Boiral, O. (2009). Greening the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics, 87*(2), 221–236. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9881-2>
- Burns. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

- Cherian, J. P., & Jacob, J. (2012). A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25–33. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n21p25>
- Christina, H., Kurniawan, J. E., Ellya, J., & Fakultas Psikologi, K. (2017). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Psychological Ownership pada Karyawan Outsourcing*.
- Chun, J. U., Cho, K., & Sosik, J. J. (2016). A multilevel study of group-focused and individual-focused transformational leadership, social exchange relationships, and performance in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 374–396. <https://doi.org/10.1002/job.2048>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163–183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- Dewi, I. G. A. M., Riana, I. G., Kasuma, J., Mcguinness, E., Maria, S., & Darma, D. C. (2021). Predicting Organizational Citizenship Behavior Through Psychological Ownership and JOB Satisfaction In Four-Star Hotels. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 37(3), 807–813. <https://doi.org/10.30892/gtg.37310-712>
- Dihni, V. A. (2021, October 29). *Survei: Mayoritas Anak Muda Indonesia Peduli Isu Lingkungan Hidup*. Databoks.Katadata.Co.Id.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439–458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>
- Downton. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. Free Press.
- Duan, J., Li, C., Xu, Y., & Wu, C. (2017). Transformational leadership and employee voice behavior: A Pygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 650–670. <https://doi.org/10.1002/job.2157>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, *196*, 576–587. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.013>
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019a). How Responsible Leadership Motivates Employees to Engage in Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Double-Mediation Model. *Sustainability*, *11*(3), 605. <https://doi.org/10.3390/su11030605>
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019b). How responsible leadership predicts organizational citizenship behavior for the environment in China. *Leadership & Organization Development Journal*, *40*(3), 305–318. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0256>
- Imbrogiano, J., & Nichols, E. (2021). How to serve sustainability performance in businesses? An appetizing recipe to link practices to performance in business sustainability research. *Business Strategy and the Environment*, *30*(4), 1610–1622. <https://doi.org/10.1002/bse.2697>
- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2022). Transformational leadership style: a boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, *19*(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0167>
- Jiang, M., Wang, H., & Li, M. (2019). Linking Empowering Leadership and Organizational Citizenship Behavior Toward Environment: The Role of Psychological Ownership and Future Time Perspective. *Frontiers in Psychology*, *10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02612>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juniartha, I. B. M., Wardana, I. M., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 21, 182–196.
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Sohaib Zubair, S. (2018). *Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan*. 8(3). <https://ssrn.com/abstract=3206826>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466–478. <https://doi.org/10.1177/1548051817702078>
- Leonard, F., & Renanita, T. (2019). Hubungan antara Kepemilikan Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X. *Psychopreneur Journal*, 3(1), 6–15.
- Maharani, A., Liantama, K. S., Wirawan, Y. K., & Asmoro, R. D. C. G. (2021). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Performance With Psychological Ownership And Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 16. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3967>
- Maulana, D. R., Siddiq, D. M., Nurdiana, E., Selistiawan, A., & Atmaja, I. S. W. (2022). Transformational Leadership in Moderating the Relationship of Work Environment and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.125>
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Mi, L., Gan, X., Xu, T., Long, R., Qiao, L., & Zhu, H. (2019). A new perspective to promote organizational citizenship behaviour for the environment: The role of transformational leadership. *Journal of Cleaner Production*, 239, 118002. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118002>
- Neessen, P. C. M., de Jong, J. P., Caniëls, M. C. J., & Vos, B. (2021). Circular purchasing in Dutch and Belgian organizations: The role of intrapreneurship

- and organizational citizenship behavior towards the environment. *Journal of Cleaner Production*, 280. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124978>
- Ojo, A. O., & Fauzi, M. A. (2020). Environmental awareness and leadership commitment as determinants of IT professionals engagement in Green IT practices for environmental performance. *Sustainable Production and Consumption*, 24, 298–307. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.07.017>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Ramos, H. M., Man, T. W. Y., Mustafa, M., & Ng, Z. Z. (2014). Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviours. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 300–311. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.04.001>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management (9th ed.)*. Prentice- Hall.
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716>
- Sharma, R., & Gupta, N. (2015). Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *Twelfth AIMS International Conference on Management*, 825–830.
- Silvester, Y., Sarip, A., & Hassan, M. A. (2019). The Relationship between Green HRM Practices and Organizational Citizenship Behavior toward Environment (OCBE). In *Journal of Management and Operation Research* (Vol. 1, Issue

18).

- Sinaga, S. A., & Nawangsari, L. C. (2019). THE EFFECT OF GREEN RECRUITMENT, GREEN TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TRU USING ORGANIZATION CITIZENSHIP FOR ENVIRONMENT AS MEDIATION VARIABLE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 204–216. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.57>
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Tulasi, D., Moka, A., & Pradana, D. W. (2022). The Effect of Psychological Ownership and JOB Inveronment on Organizational Citizenship Behavior of the NonFamily Employees In Family Business: Mediating Role of Organizational Commitment. *D International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*.
- Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Shah, S. M. A., Abbas, A., & Manzoor, S. (2021). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.683101>
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Zeb, alam, Dr. Saeed, G., Rehman, S. ur, Ullah, H., & Rabi, F. (2018). Transformational and Transactional Leadership Styles and its Impact on the Performance of the Public Sector Organizations in Pakistan. *Journal of Social Sciences*, 8, 37–46.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159. <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>