E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 119- 143
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Green Transformational Leadership Terhadap Employee Green Behavior Dengan Green Commitment Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi)

Zayana Alillah[1], Eka Risma Putri[2]
[1,2,]Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi
e-mail: alillahzayana@gmail.com[1], risma98putri@gmail.com[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior dengan Green Commitment sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Populasi penelitian adalah seluruh PNS dan PPPK di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi yang berjumlah 122 orang, dengan sampel sebanyak 60 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja di atas satu tahun. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Employee Green Behavior. Namun, Green Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Commitment, serta Green Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Green Behavior. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Green Commitment memediasi secara penuh (full mediation) hubungan antara Green Transformational Leadership dan Employee Green Behavior. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap lingkungan menjadi mekanisme penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan melalui kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada lingkungan.

Kata kunci: *Green Transformational Leadership*, *Green Commitment*, *Employee Green Behavior*.

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 119- 143
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Green Transformational Leadership on Employee Green Behaviorwith Green Commitment as a mediating variable among employees of the Environmental Agency of Bukittinggi City. This study employed a quantitative approach, with data collected through observation, questionnaires, and interviews. The population consisted of all civil servants and government employees under employment agreements (PPPK) at the Environmental Agency of Bukittinggi City, totaling 122 employees, with a sample of 60 employees selected using purposive sampling based on the criterion of more than one year of work experience. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results show that Green Transformational Leadership does not have a significant direct effect on Employee Green Behavior. However, Green Transformational Leadership has a positive and significant effect on Green Commitment, while Green Commitmenthas a positive and significant effect on Employee Green Behavior. The mediation test indicates that Green Commitmentfully mediates the relationship between Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. These findings indicate that employees' environmental commitment plays an important role in translating environmentally oriented transformational leadership into environmentally responsible behavior.

Keywords : *Green Transformational Leadership, Green Commitment, Employee Green Behavior.*

LATAR BELAKANG

Perubahan iklim dan degradasi lingkungan telah berkembang menjadi isu global yang mendesak pada abad ke-21, sehingga mendorong berbagai negara untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam pembangunan. Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan pelestarian lingkungan. Pada tahun 2024, Indonesia mencatat emisi gas rumah kaca sebesar 1,32 miliar ton ekuivalen karbondioksida (Gt CO2eq), dengan sekitar 50% berasal dari pembangkit listrik dan eksploitasi energi fosil. Pemerintah Indonesia menargetkan pengurangan emisi gas rumah kaca sebesar 31,89% melalui upaya mandiri dan 43,20% dengan bantuan internasional sesuai Enhanced-Nationally Determined Contribution (E-NDC) pada tahun 2030 (ESDM; Wijaya, A., et al., 2017). Selain emisi, persoalan pengelolaan

sampah juga menjadi tantangan serius. Data Sistem Pengolahan Sampah Nasional (SIPSN) tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 31,9 juta ton sampah yang dihasilkan oleh 290 kabupaten/kota, hanya 64,3% yang dikelola secara efektif, sedangkan 35,7% belum terkelola dengan baik (Damanhuri, E., & Padmi, T., 2019).

Dalam hal tersebut, organisasi publik, khususnya Dinas Lingkungan Hidup (DLH), memiliki peran penting dalam mengimplementasikan kebijakan dan mendorong perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks DLH Kota Bukittinggi, konsep "hijau" merujuk pada pembangunan dan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan, ramah lingkungan, berorientasi pada pelestarian ekosistem, serta peningkatan kualitas lingkungan hidup. Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan lingkungan, DLH Kota Bukittinggi tidak hanya dituntut untuk memberikan edukasi kepada masyarakat, tetapi juga diharapkan mampu menjadi teladan dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan di lingkungan internal organisasi.

Namun, kondisi internal DLH Kota Bukittinggi menunjukkan adanya kesenjangan antara mandat organisasi dan praktik perilaku pegawai. Hasil observasi dan wawancara pra-penelitian pada Oktober 2024 menunjukkan bahwa employee green behavior belum diterapkan secara optimal. Permasalahan tersebut terlihat dari penggunaan listrik yang kurang efisien, pemborosan kertas, rendahnya praktik pemilahan sampah, serta terbatasnya partisipasi sukarela pegawai dalam kegiatan lingkungan. Pegawai juga cenderung melakukan tindakan ramah lingkungan ketika terdapat arahan resmi atau tuntutan pekerjaan, sementara inisiatif untuk mengembangkan gagasan inovatif, metode kerja berkelanjutan, dan upaya mengurangi dampak lingkungan masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya knowing-doing gap, yaitu kesenjangan antara pengetahuan mengenai pentingnya lingkungan dan penerapannya dalam perilaku sehari-hari (Norton et al., 2015; Boiral & Paillé, 2012).

Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya faktor kepemimpinan dalam mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai. Green transformational leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam visi, komunikasi, motivasi, dan tindakan pemimpin. Konsep ini

berkembang dari teori kepemimpinan transformasional (Burns, 1978; Bass, 1985) dan diperluas ke dalam konteks lingkungan melalui konsep green transformational leadership (Chen & Chang, 2013). Kepemimpinan ini dapat membangun kepercayaan dan kesepakatan pegawai terhadap nilai-nilai lingkungan serta mendorong tindakan yang mendukung pencapaian tujuan lingkungan organisasi. Dalam konteks sektor publik, pendekatan tersebut menjadi penting karena agenda lingkungan perlu ditempatkan sebagai bagian dari misi pelayanan publik dan didukung oleh motivasi intrinsik pegawai (Perry & Wise, 1990). Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berorientasi lingkungan dapat berperan dalam mendorong perilaku hijau pegawai, termasuk dalam organisasi publik (Ahmad et al., 2021).

Meskipun demikian, pengaruh kepemimpinan terhadap employee green behavior tidak selalu berlangsung secara langsung, tetapi dapat melalui proses psikologis tertentu (Raineri & Paillé, 2016; Paillé et al., 2014). Salah satu mekanisme yang penting adalah green commitment, yaitu keterikatan emosional dan identifikasi pegawai terhadap nilai serta tujuan lingkungan organisasi yang mendorong partisipasi dalam berbagai inisiatif keberlanjutan (Ones & Dilchert, 2012). Dengan demikian, kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan diharapkan tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun komitmen pegawai terhadap tujuan lingkungan sehingga mendorong terbentuknya perilaku hijau secara konsisten. Hubungan tersebut sejalan dengan penelitian yang menempatkan green transformational leadership, green commitment, dan employee green behavior sebagai bagian dari upaya mewujudkan keberlanjutan organisasi (Chen & Chang, 2013; Robertson & Barling, 2013; Raineri & Paillé, 2016).

Berdasarkan fenomena dan kajian tersebut, terdapat kebutuhan untuk mengkaji bagaimana green transformational leadership dapat mendorong employee green behavior melalui green commitment, khususnya pada organisasi sektor publik di tingkat daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh green transformational leadershipterhadap employee green behavior dengan green commitment sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian kepemimpinan transformasional

dalam konteks keberlanjutan lingkungan, khususnya pada sektor publik, serta memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan DLH dalam mengembangkan kepemimpinan, meningkatkan komitmen lingkungan pegawai, dan memperkuat penerapan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior dengan Green Commitment sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi, Sumatera Barat, pada November 2025 sampai Juni 2026.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh PNS dan PPPK di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi sebanyak 122 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai berstatus PNS atau PPPK dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 60 responden sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber pendukung yang relevan (Sekaran, 2006; Sugiyono, 2011; Jogiyanto, 2015). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Analisis mencakup evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, Composite Reliability, serta discriminant validity. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2) dan predictive relevance (Q^2) (Hair et al., 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan melihat path coefficient, t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2022). Pengaruh langsung diuji melalui path coefficients, sedangkan pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji peran Green Commitment sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Green Transformational Leadership dan Employee Green Behavior.

HASIL DAN PEMBAHASAN

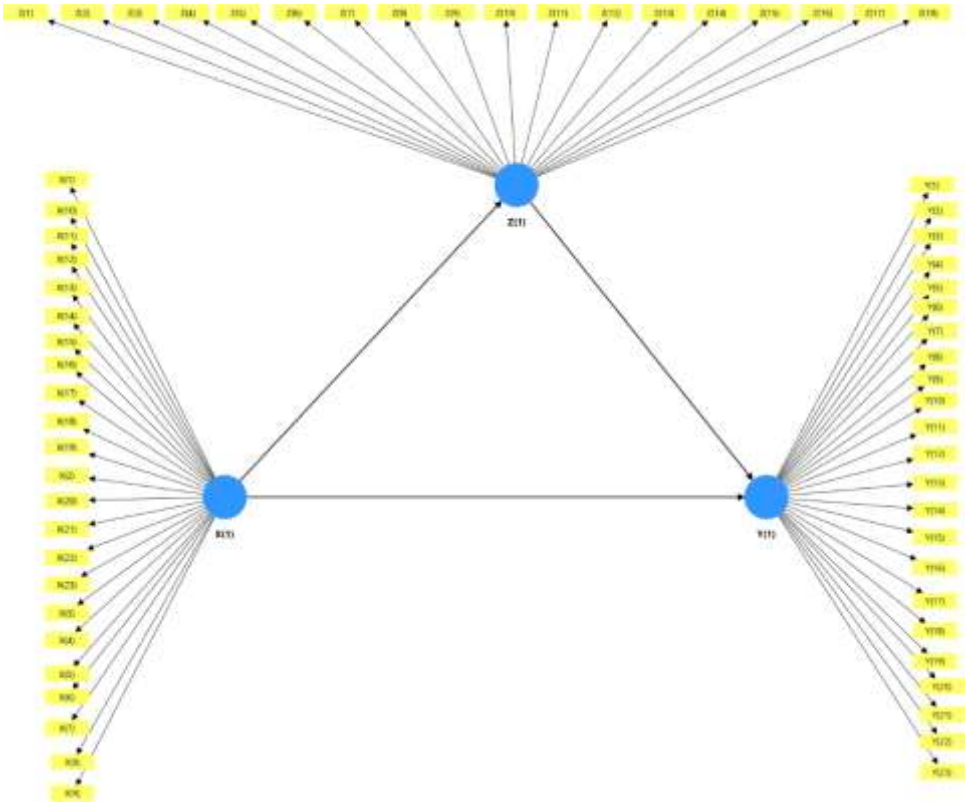
Pengolahan Data

A. Evaluasi Outer Model

1. Uji Validitas

a. Validitas konvergen

Nilai convergen validity dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading faktor dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid dan untuk nilai p–value apabila < 0,05 dianggap signifikan (Widianto & Aryanto, 2017) korelasi antara skor indikator formatif, untuk hal ini loading 0,50 – 0,60 dianggap cukup.



Gambar 1. Loading Faktor Awal

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan gambar terdapat rancangan model setelah PLS Algorithma hingga dihasilkan output nilai outer loading seluruh indikator terhadap variabel lainnya. Dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Nilai Outer Loading Awal

	X(1)	Y(1)	Z(1)
X(1)	0.806		
X(10)	0.579		
X(11)	0.724		
X(12)	0.643		
X(13)	0.674		

X(14)	0.633	
X(15)	0.660	
X(16)	0.611	
X(17)	0.740	
X(18)	0.674	
X(19)	0.612	
X(2)	0.625	
X(20)	0.710	
X(21)	0.687	
X(22)	0.604	
X(23)	0.599	
X(3)	0.714	
X(4)	0.540	
X(5)	0.611	
X(6)	0.484	
X(7)	0.587	
X(8)	0.730	
X(9)	0.707	
Y(1)		0.388
Y(10)		0.566
Y(11)		0.646
Y(12)		0.638
Y(13)		0.652
Y(14)		0.675
Y(15)		0.594
Y(16)		0.641
Y(17)		0.492
Y(18)		0.571

Y(19)	0.628	
Y(2)	0.517	
Y(20)	0.732	
Y(21)	0.509	
Y(22)	0.576	
Y(23)	0.451	
Y(3)	0.581	
Y(4)	0.417	
Y(5)	0.684	
Y(6)	0.341	
Y(7)	0.442	
Y(8)	0.357	
Y(9)	0.399	
Z(1)		0.485
Z(10)		0.729
Z(11)		0.698
Z(12)		0.602
Z(13)		0.715
Z(14)		0.674
Z(15)		0.674
Z(16)		0.616
Z(17)		0.417
Z(18)		0.602
Z(2)		0.633
Z(3)		0.373
Z(4)		0.491
Z(5)		0.661
Z(6)		0.687

Z(7)	0.699
Z(8)	0.696
Z(9)	0.748

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* ≥ 0,7, sedangkan beberapa indikator masih berada di bawah 0,7 sehingga dinyatakan tidak valid dan perlu dihapus dari model. Setelah indikator tersebut dihilangkan, dilakukan pengujian ulang dan terjadi perubahan nilai *outer loading*. Hasil perhitungan ulang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Outer Loading Akhir

	X(1)	Y(1)	Z(1)
X(1)	0.823		
X(11)	0.793		
X(15)	0.762		
X(17)	0.749		
X(18)	0.724		
X(20)	0.704		
X(8)	0.752		
X(9)	0.755		
Y(11)		0.759	
Y(13)		0.833	
Y(14)		0.824	
Y(22)		0.779	
Z(10)			0.781
Z(11)			0.752
Z(13)			0.725

Z(14)	0.722
Z(6)	0.742
Z(7)	0.731
Z(8)	0.738
Z(9)	0.822

Sumber : Data Diolah, 2026

Setelah beberapa indikator dihilangkan, seluruh nilai *outer loading* telah memenuhi kriteria ≥ 0,7, dengan nilai terendah 0,705 pada indikator X(20), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selanjutnya, validitas konvergen berdasarkan nilai AVE menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai > 0,5. Hasil nilai AVE disajikan pada Tabel 3 ini:

Tabel 3. Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Avarage Variance Extracted (AVE)
X(1)	0.575
Y(1)	0.639
Z(1)	0.566

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3. variabel yang memiliki validitas deskriminan yang baik yaitu variabel bernilai AVE lebih dari 0,5.

b. Validitas Deskriminan

Pada validitas deskriminan digunakan nilai cross loading. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai cross loading indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lain. Nilai cross loading dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Nilai Cross Loading

	X(1)	Y(1)	Z(1)

X(1)	0.823	0.220	0.592
X(11)	0.793	0.247	0.577
X(15)	0.762	0.188	0.528
X(17)	0.749	0.192	0.508
X(18)	0.724	0.189	0.456
X(20)	0.704	-0.020	0.432
X(8)	0.752	0.250	0.478
X(9)	0.755	0.156	0.427
Y(11)	0.217	0.759	0.550
Y(13)	0.221	0.833	0.500
Y(14)	0.216	0.824	0.545
Y(22)	0.116	0.779	0.411
Z(10)	0.589	0.450	0.781
Z(11)	0.664	0.434	0.752
Z(13)	0.412	0.498	0.725
Z(14)	0.475	0.362	0.722
Z(6)	0.521	0.433	0.742
Z(7)	0.339	0.442	0.731
Z(8)	0.507	0.519	0.738
Z(9)	0.450	0.650	0.822

Sumber: Data Diolah, 2026

Dari hasil tabel 4 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konsrtuknya lebih besar dari pada nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau nilai variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, Dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator blok lainya.

2. Uji Realibility

a. Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

Indikator	Composite reliability	Keterangan
X(1)	0.915	Reliabel
Y(1)	0.876	Reliabel
Z(1)	0.912	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel nilai Composite Reliability telah memenuhi syarat lebih dari 0,7 berarti semua variabel dinyatakan reliable Pengujian reliabilitas juga dilihat pada Cronbach's Alpha yang disajikan pada tabel 6 dibawah ini:

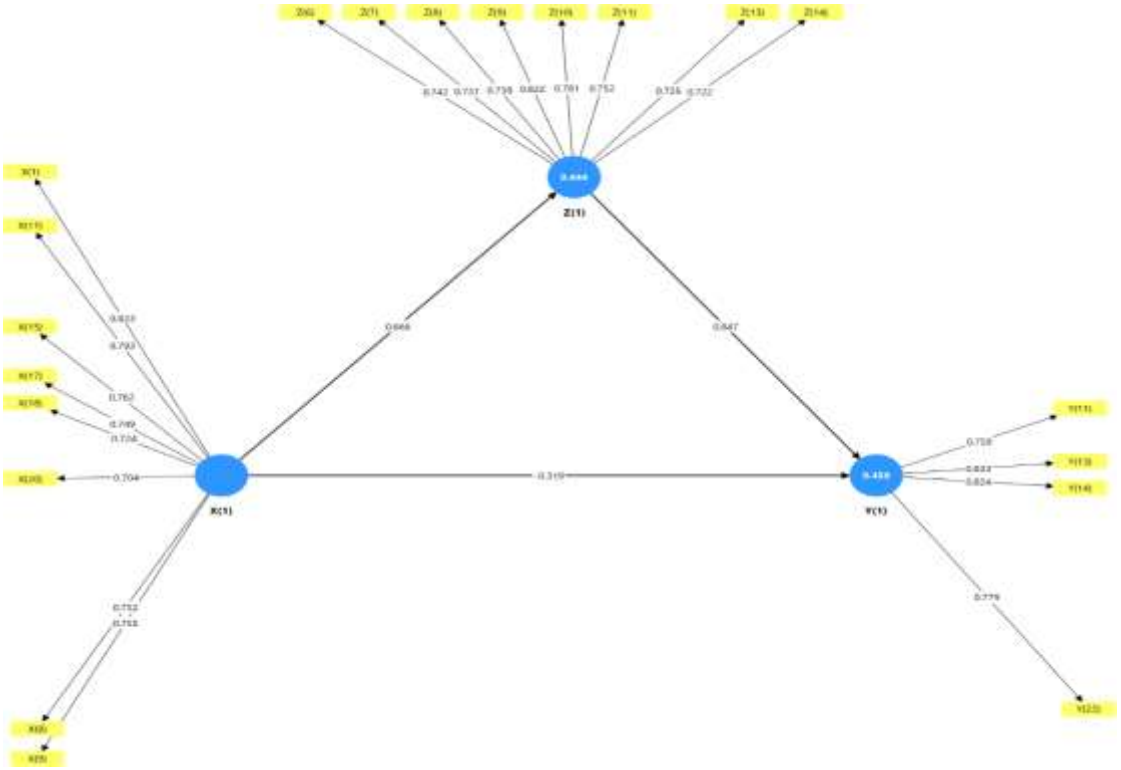
Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Keterangan
X(1)	0.894	Reliabel
Y(1)	0.812	Reliabel
Z(1)	0.890	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

B. Evaluasi Inner Model

Selanjutnya hasil pengolahan data smartPLS dengan melanjutkan pengolahan data melalui calculate bootsraipping, dan diambil dari hasil inner modelnya.



Gambar 2. Inner Model

Sumber : Data Diolah, 2026

Inner model memberitahukan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk. Dalam penelitian ini dapat ditunjukkan hasil uji path coefficient, uji goodness of fit dan uji hipotesa, disini dapat diketahui model struktural dengan PLS, sebagai berikut :

1. Analisis Kelayakan Model (Goodness Of Fit)

a. R- square (R2)

R- square dalam PLS-SEM mengukur seberapa baik variabel independen laten dalam model dapat menjelaskan variabilitas variabel laten. Nilai R2 menunjukkan kekuatan prediktif model secara keseluruhan. NilaiR2 berkisar dari 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih baik dalam menjelaskan variasi. Berikut nilai R-square dalam analisis ini

Tabel 7. Nilai R- square

	R-square	R-square adjusted

Y(1)	0.576	0.561
Z(1)	0.362	0.351

Sumber : Data Diolah, 2026

Nilai *R-Square* variabel Y sebesar 0,576 (*Adjusted R-Square* 0,561), menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 57,6% variabilitas Y, sedangkan 42,4% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel Z memiliki *R-Square* sebesar 0,362 (*Adjusted R-Square* 0,351), sehingga model menjelaskan 36,2% variabilitas Z, sementara 63,8% dipengaruhi variabel lain di luar model.

b. Q- square (Q2)

Q-Square merupakan ukuran kemampuan prediktif model, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan kecocokan model yang semakin baik. Hasil analisis *Q-Square* disajikan pada Tabel 8

Tabel 8. Nilai Q-square

	Q^2predict	RMSE	MAE
Z(1)	0.274	0.866	0.672
Y(1)	0.001	1.016	0.747

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil yang tersaji pada tabel 8 nilai yang diperoleh yaitu 0,274 pada konstruk Z1 dan 0,001 pada konstruk Y1 keduanya berada jauh diatas niali 0. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat relevansi produktif yang tergolong baik terhadap kedua konstruk, dengan capaian Z1 yang lebih tinggi dibandingkan Y

C. Uji Mediasi

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan teknik bootstrapping yang tersedia

dalam perangkat lunak SmartPls. Prosedur ini digunakan untuk melihat sejauh mana suatu variabel memberikan pengaruh terhadap variabel lain dalam model yang teliti. Hasil pengujian tersebut dapat diinterpretasikan melalui tiga indicator utama, yaitu koefisien jalur (path coefficient), nilai t-statistik, serta nilai dignifikan (p-value). Suatu hipotesis dapat dikatakan terbukti atau didukung oleh data apabila diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

a. Path Coefficient

Hasil pengujian Path Coefficient dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 9. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keterangan
X(1) -> Y(1)	-0.168	-0.138	0.162	1.034	0.301	H1 tidak diterima
X(1) -> Z(1)	0.602	0.637	0.087	6.941	0.000	H2 diterima
Z(1) -> Y(1)	0.848	0.856	0.095	8.922	0.000	H3 diterima

Sumber : Data Diolah, 2026

Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* memiliki nilai *original sample* -0,168, *T statistics* 1,034, dan *P-values* 0,301, sehingga berpengaruh negatif tetapi tidak

signifikan. *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Commitment* memiliki nilai *original sample* 0,602, *T-statistics* 6,941, dan *P-values* 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behavior*memiliki nilai *original sample* 0,848, *T-statistics* 8,922, dan *P-values* 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* lebih tepat dijelaskan secara tidak langsung melalui *Green Commitment* sebagai variabel mediasi.

B. Specific Inderect Effect

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan melalui *Specific Indirect Effect* dengan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS untuk mengetahui peran *Green Commitment* dalam memediasi hubungan *Green Transformational Leadership*terhadap *Employee Green Behavior*. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Specific Inderrect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Keterangan
X(1) -> Z(1) -> Y(1)	0.510	0.543	0.081	6.271	0.000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2026

Pengujian *indirect effect* dilakukan untuk mengetahui peran *Green Commitment* dalam memediasi hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green*

Behavior. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample*sebesar 0,510, *T-statistics* 6,271, dan *P-values* 0,000. Karena *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan. Dengan demikian, *Green Commitment* terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Employee Green Behavior*.

D. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Hasil
H1	Nilai-Nilai Green Transformational Leadership (X)- Employee Green Behavior (Y)	Ditolak
H2	Nilai-Nilai Green Transformational Leadership (X)- Green Commitment (Z)	Diterima
H3	Nilai-Nilai Green Commitment (Z)- Employee Green Behavior (Y)	Dterima
H4	Nilai-Nilai Green Commitment (Z)- Green Transfrmational Leadership (Y)- Employee Green Behavior (X)	Diterima

Sumber : Data Diolah, 2026

Pengujian Hipotesis

1. H1: *Green Transformational Leadership → Employee Green Behavior*
   H1 ditolak karena *original sample* sebesar -0,168, *T-statistics* 1,034 < 1,96, dan *P-values* 0,301 > 0,05. Artinya, *Green Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Employee Green Behavior*.
2. H2: *Green Transformational Leadership → Green Commitment*
   H2 diterima karena *original sample* sebesar 0,602, *T-statistics* 6,941 > 1,96, dan *P-values* 0,000 < 0,05. Artinya, *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Commitment*.
3. H3: *Green Commitment → Employee Green Behavior*
   H3 diterima karena *original sample* sebesar 0,848, *T-statistics* 8,922 > 1,96, dan *P-values* 0,000 < 0,05. Artinya, *Green Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*.
4. H4: *Green Commitment* memediasi hubungan *Green Transformational Leadership → Employee Green Behavior*
   H4 diterima. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh langsung X terhadap Y tidak signifikan, sedangkan pengaruh X terhadap Z dan Z terhadap Y signifikan. Dengan demikian, *Green Commitment* terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*.

Analisa Hasil

Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Employee Green Behavior

Berdasarkan hasil pengujian, *Green Transformational Leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Employee Green Behavior* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Tugrul Gunay (2025), Yusri Izzan Irawan (2025), Abu Elnasr E. et al. (2022), dan Yonabri & Putri (2025).

Penelitian Tugrul Gunay (2025) dan Abu Elnasr E. et al. (2022) dilakukan pada sektor swasta, yaitu industri perhotelan hijau di Turki dan industri makanan di Arab Saudi, yang memiliki sistem insentif berbasis kinerja dan tekanan pasar hijau. Berbeda dengan penelitian ini yang dilakukan pada instansi pemerintah dengan sistem kerja berbasis regulasi dan SOP.

Dalam konteks birokrasi, perubahan perilaku tidak selalu muncul langsung dari kepemimpinan, tetapi memerlukan internalisasi nilai melalui *Green Commitment*.

Yusri Izzan Irawan (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* pada PT. Kusuma Agrowisata dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator parsial. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik agrowisata yang menjadikan isu lingkungan sebagai bagian dari produk dan citra organisasi, sementara *Green Commitment* dalam penelitian ini lebih spesifik terhadap tujuan lingkungan dibandingkan Kepuasan Kerja yang bersifat umum.

Sementara itu, Yonabri & Putri (2025) menemukan pengaruh langsung signifikan dengan *Environmental Awareness*sebagai moderator. Perbedaan terletak pada mekanisme model, yaitu moderasi pada penelitian tersebut dan mediasi pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, pengaruh *Green Transformational Leadership* disalurkan melalui *Green Commitment*, sehingga pengaruh langsung menjadi tidak signifikan karena terjadi *full mediation*. Selain itu, Yonabri & Putri (2025) memasukkan *Green Creativity* sebagai variabel independen tambahan.

Dengan demikian, *Green Transformational Leadership* merupakan dorongan eksternal (*external trigger*), sedangkan *Employee Green Behavior* bersifat sukarela (*discretionary behavior*) dan membutuhkan dorongan internal (*internal drive*). Oleh karena itu, perilaku ramah lingkungan tidak muncul otomatis dari kepemimpinan, tetapi lebih ditentukan oleh internalisasi nilai serta keterikatan emosional dan moral pegawai terhadap tujuan lingkungan yang tercermin melalui *Green Commitment*.

Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Commitment

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Commitment*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andika Putra Bayu dan Firmansyah Kusumayadi (2025) pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berwawasan lingkungan berkontribusi terhadap penguatan komitmen

lingkungan pegawai. Kesamaan konteks penelitian pada instansi DLH tingkat pemerintah kota memperkuat temuan tersebut karena memiliki karakteristik birokrasi, budaya kerja, serta tugas dan fungsi yang relatif serupa.

Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, mengomunikasikan visi lingkungan, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan *sense of ownership* terhadap tujuan lingkungan organisasi, baik pada DLH Kota Bima maupun DLH Kota Bukittinggi.

Pengaruh Green Commitment terhadap Employee Green Behavior

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Green Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*. Temuan ini sejalan dengan Noor Faezah dkk. (2024) yang menemukan bahwa komitmen hijau mendorong perilaku ekologis pegawai di institusi pendidikan tinggi. Ye, Cai, Li, dan Wang (2023) juga menunjukkan bahwa komitmen hijau manajemen dapat mendorong perilaku hijau karyawan, baik dalam tugas formal maupun sukarela, melalui pembentukan harapan hijau dan identifikasi terhadap organisasi. Selanjutnya, Bodhi, Chaturvedi, dan Purohit (2025) membuktikan bahwa komitmen organisasi mendorong perilaku hijau pada sektor manufaktur dan jasa, sedangkan Khan, Shams, Khan, Akbar, dan Niazi (2022) menunjukkan bahwa *Green Commitment* menjadi mekanisme penting yang menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau dengan perilaku hijau karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat keterikatan dan tanggung jawab pegawai terhadap lingkungan, semakin konsisten pula *Employee Green Behavior* yang ditunjukkan melalui penghematan sumber daya, daur ulang, dan kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan di tempat kerja.

Peran Mediasi Green Commitment

Hasil pengujian *specific indirect effect* mengonfirmasi bahwa *Green Commitment* memiliki peran yang signifikan sebagai variabel perantara (mediator) dalam menjembatani hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Employee Green Behavior*,

dengan nilai koefisien sebesar 0,510 dan P-values sebesar 0,000. Oleh karena jalur pengaruh langsung dari X terhadap Y tidak terbukti signifikan, sementara jalur pengaruh tidak langsung yang melewati Z justru menunjukkan hasil yang signifikan, maka pola mediasi yang teridentifikasi dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai mediasi penuh (*full mediation*).

Temuan tersebut sekaligus menjadi jawaban atas rumusan masalah keempat dalam penelitian ini, yaitu bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi tidak berlangsung secara langsung, melainkan sepenuhnya tersalurkan melalui penguatan komitmen lingkungan pegawai terlebih dahulu. Dari sisi praktis, hal ini memberikan pemahaman bahwa upaya pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berwawasan lingkungan baru akan menghasilkan perubahan nyata pada perilaku pegawai apabila diiringi dengan langkah-langkah penguatan komitmen, seperti penyelenggaraan pelatihan bertemakan lingkungan, pemberian penghargaan atas inisiatif-inisiatif ramah lingkungan yang dilakukan pegawai, serta pelibatan pegawai secara aktif dalam berbagai program keberlanjutan yang dijalankan organisasi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Employee Green Behavior*. Namun, *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Commitment*, yang selanjutnya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*. Selain itu, *Green Commitment* terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Employee Green Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berwawasan lingkungan dapat mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai apabila terlebih dahulu mampu membangun dan memperkuat komitmen pegawai

terhadap tujuan dan nilai-nilai lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: A model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(4), 531–547. https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0024

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. NewYork: Free Press.

Bayu, A. P., & Kusumayadi, F. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Commitment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *1*(3), 1487-1497.

Bodhi, R., Chaturvedi, S., & Purohit, S. (2025). The influence of organizational commitment on employee green behavior: mediating role of work-related social media use. International Journal of Manpower, 46(4), 605–631. https://doi.org/10.1108/IJM-10-2023-0493

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.

Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. Journal of Business Ethics, 116(1), 107–119. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x

Damanhuri, E., & Padmi, T. (2019). "Pengelolaan Sampah di Indonesia: DariParadigma Kumpul-Angkut-Buang Menuju Pengelolaan Berorientasi Sumberdaya." Jurnal Teknik Lingkungan ITB.

Irawan, Y. I. (2024). *Pengaruh green transformational leadership terhadap employee green behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Kusuma Agrowisata)* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Malang.

Jogiyanto, H. M. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.

Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationshipamong green human resource management, green knowledge sharing, green commitment, and green behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 13*, 924492.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoreticalframework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment, 28*(1), 103–125. https://doi.org/10.1177/1086026615575773

Noor Faezah, J., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Teixeira, A. A., & Alkaf, A. R. (2024). Mediating role of green culture and green commitment in implementing employee ecological behaviour. Journal of Management Development, 43(3), 253–282. https://doi.org/10.1108/JMD-08-2023-0258

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. In S. E. Jackson,D. S.Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (pp. 85–116). Jossey-Bass/Wiley.

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review, 50*(3), 367–373. https://doi.org/10.2307/976618

Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. Journal of Business Ethics, 137(1), 129-148.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 34*(2), 176–194. https://doi.org/10.1002/job.1820

Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (Edisi 4). (Kwan Men Yon, Terj.) Jakarta: Salemba Empat.

Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). Going green together: Effects of green transformational leadership on employee green behaviour and environmental performance in the Saudi food industry. *Agriculture, 12*(8), 1100.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wijaya, A., et al. (2017). "How Can Indonesia Achieve Its Climate Change Mitigation Goal? An Analysis of Potential Emissions Reductions from Energy and Land-Use Policies." World Resources Institute.

Ye, X., Cai, S., Li, X., & Wang, Z. (2023). How and when top management green commitment facilitates employees green behavior: a multilevel moderated mediation model. Chinese Management Studies, 17(5), 970–990.

Yonabri, Z., & Putri, E. R. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Creativity terhadap Employee Green Behavior dengan dimoderasi oleh Environmental Awareness. Jurnal Mirai Management, 10(2), 08-12.