

**Pengaruh Digital Inclusion dan Green Transformational
Leadership Terhadap Green Performance : Peran Mediasi Green
Motivation**



Ditulis Oleh

Ariq Idris Annaufal

22911010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

**Pengaruh Digital Inclusion dan Green Transformational
Leadership Terhadap Green Performance : Peran Mediasi Green
Motivation**

Tesis S-2
Program Magister Manajemen



Diajukan oleh
Ariq Idris Annaufal 22911010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya, Ariq Idris Annaufal yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam menulis tesis yang berjudul "Pengaruh Digital Inclusion dan Green Transformational Leadership Terhadap Green Performance : Peran Mediasi Green Motivation" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juni 2024



Ariq Idris Annaufal

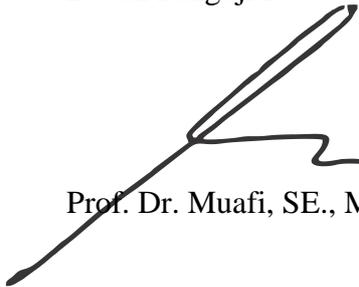
HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

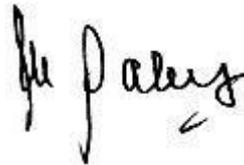
Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Dosen Penguji II



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Selasa tanggal 7 Mei 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

ARIQ IDRIS ANNAUFAL

No. Mhs. : 22911010

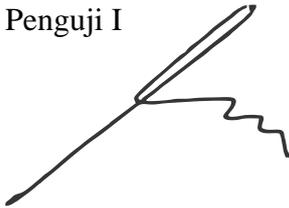
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH DIGITAL INCLUSION DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
TERHADAP GREEN PERFORMANCE : PERAN MEDIASI GREEN MOTIVATION**

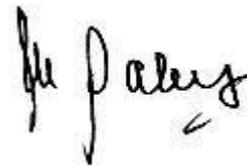
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

Halaman Motto

"Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat." - Imam Syafi'i

"If something's important enough, you should try. Even if the probable outcome is failure." - Elon Musk

Halaman Persembahan

Teruntuk Ayah, Bunda, dan Adik terima kasih atas doa dan support yang tidak pernah terhenti untuk anaknya.

Teruntuk teman-teman, terima kasih atas doa-doanya dan supportnya.

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta bimbingan-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasul Nabi Muhammad SAW yang senantiasa melimpahkan kasih sayang kepada umatnya.

Sebagai penulis dalam pelaksanaan dan menyelesaikan tesis ini banyak mendapat bimbingan serta bantuan dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Anjar Priyono, SE., Msi., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memberi motivasi dan support untuk penulis dalam menyelesaikan tesis.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi serta masukan yang membangun guna mencapai kesempurnaan dalam penulisan tesis, dan juga nasihat tentang kehidupan dalam perspektif agama Islam.

5. Ibu Majang Palupi, B.B.A., M.B.A. selaku dosen penguji tesis yang telah memberi banyak masukan sehingga tesis ini dapat terselsaikan.
6. Kepada seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia, khususnya program studi manajemen, terimakasih atas ilmu yang diberikan.
7. Kepada Seluruh staf dan karyawan FBE UII, terima kasih telah banyak membantu dalam melayani dengan tulus.
8. Kepada kedua orangtua saya, Bapak Muh Fatkul Mubin, S.Pd, M.Pd dan Ibu Prof. Erna Andriyanti, S.S., M.Hum., Ph.D. Terima kasih banyak Ayah dan Bunda atas doanya yang tidak pernah terhenti dan juga support yang luar biasa.
9. Terima kasih kuucapkan kepada Adikku Aufa Fadhl Ibrahim yang selalu menjadi teman berbagi cerita, tawa, dan air mata.
10. Tak lupa pula, terima kasih yang tak terhingga untuk sahabat-sahabat dan saudara saya. Terima kasih kepada rekan rekan MM 59 yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Saya sadar bahwa tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, dan motivasi dari semua pihak yang telah saya sebutkan di atas. Semua doa dan dukungan yang diberikan telah membantu saya untuk terus mempertahankan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.

Sekali lagi, saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya selama proses penulisan

tesis ini. Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan akan diberikan balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Self Determination Theory.....	11
2.2 Transformational Leadership.....	12
2.3 Green Transformational Leadership.....	12
2.3.1 Manfaat Green Transformational Leadership.....	13
2.3.3 Indikator Green Transformational Leadership.....	14
2.4 Digital Inclusion.....	15
2.4.1 Manfaat Digital Inclusion.....	17
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Digital Inclusion.....	18
2.4.3 Indikator Digital Inclusion.....	19
2.5 Green Motivation.....	20
2.5.1 Manfaat Green Motivation.....	20
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Green Motivation.....	21
2.5.3 Pengukuran Green Motivation.....	22
2.6 Green Performance.....	23
2.6.1 Manfaat Green Performance.....	24
2.6.2 Faktor yang mempengaruhi Green Performance.....	24
2.6.3 Dimensi Green Performance.....	26
2.7 Penelitian Terdahulu.....	27
2.7.1 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Performance.....	28
2.7.2 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Motivation.....	30
2.7.3 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Performance.....	32
2.7.4 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Motivation.....	35
2.7.5 Pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance.....	38
2.7.6 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan Digital	

Inclusion dan Green Performance.....	41
2.7.7 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan Green Transformational Leadership dan Green Performance.....	42
2.8 Kerangka Penelitian.....	44
2.9 Formulasi Hipotesis.....	45
2.9.1 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Performance.....	45
2.9.2 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Performance.....	47
2.9.3 Pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance.....	48
2.9.4 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Motivation.....	50
2.9.5 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Motivation.....	52
2.9.6 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan Digital Inclusion dan Green Performance.....	54
2.9.7 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan Green Transformational Leadership dan Green Performance.....	55
BAB III	
METODE PENELITIAN.....	57
3.1 Lokasi Penelitian.....	57
3.2 Desain Penelitian.....	58
3.3 Populasi.....	59
3.4 Sampel.....	59
3.5 Variabel Penelitian.....	60
3.6 Definisi Operasional.....	62
3.7 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.8 Metode Analisis Data.....	65
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	65
3.8.2 Analisis Statistik.....	66
3.8.2.1 Analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling.....	66
3.8.2.2 Pengujian Model Penelitian (Outer Model).....	67
3.9 Uji Validitas.....	68
3.10 Uji Reliabilitas.....	68
3.11 Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	69
3.12 Uji hipotesis.....	70
3.13 Uji Efek Mediasi.....	71
BAB III	
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Pengumpulan Data.....	72
4.2 Analisis Deskriptif.....	73

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	73
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
4.3 Statistik Inferensial.....	81
4.3.1 Uji Measurement Model (Outer Model).....	81
4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen (Faktor Loading).....	81
4.3.1.2 Uji Discriminant Validity.....	91
4.3.1.2.1 Uji Average Variance Extracted (AVE).....	92
4.3.1.2.2 Uji Fornell-Larcker.....	94
4.2.1.3. Uji Reliabilitas - Cronbach's alpha.....	95
4.2.1.3. Uji Kolinearitas Model.....	98
4.2.2 Uji Structural Model (Inner Model).....	102
4.2.2.1 R Square.....	102
4.2.2.2 F Square.....	104
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	106
4.2.3.1 Path Coefficients.....	107
4.2.3.2 Specific Indirect Effects.....	111
4.3 Pembahasan.....	114
4.3.1 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Motivation.....	114
4.3.2 Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Performance.....	115
4.3.3 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Motivation.....	116
4.3.4 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Performance.....	118
4.3.5 Pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance.....	120
4.3.5 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan antara Digital Inclusion dan Green Performance.....	122
4.3.6 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan antara Green Transformational Leadership dan Green Performance.....	123
BAB III	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	127
5.3 Saran.....	129
References.....	132

ABSTRAKSI

Green Human Resource practices yang dilakukan pada *Green Transformational Leadership* akan menumbuhkan *Green Motivation* yang berdampak pada *Environmental Performance* (Ahmed et al, 2021). Penelitian ini termasuk dalam kategori kajian non-eksperimental yang menggunakan data angka, analisis statistik, pengaturan, dan pengujian terkontrol (Cresweel, 2010). Kuesioner yang diisi secara lengkap dan memenuhi syarat berjumlah 137 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner adalah 100%. Dari hasil penelitian yang telah disajikan, beberapa aspek dapat diperinci untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Pertama, signifikansi pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation* menunjukkan bahwa akses dan pemanfaatan teknologi digital memiliki potensi untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi individu terhadap praktik lingkungan yang lebih berkelanjutan. Namun, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *Green Motivation* terhadap *Green Performance* menimbulkan pertanyaan tentang kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara motivasi individu dan hasil kinerja lingkungan. Dalam keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang peran teknologi, kepemimpinan, motivasi, dan faktor-faktor lain dalam membentuk perilaku dan kinerja lingkungan dalam konteks organisasi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep *Triple Bottom Line* (TBL) merujuk pada pendekatan yang holistik dalam mengevaluasi kinerja sebuah organisasi, yang tidak hanya terfokus pada keuntungan finansialnya (*profit*), tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial (*people*) dan lingkungan (*planet*). Dalam konteks TBL, sebuah organisasi dinilai berdasarkan tiga dimensi utama: ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dimensi ekonomi mengacu pada aspek keuangan dan profitabilitas organisasi, sementara dimensi sosial menyoroti tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan, komunitas, dan masyarakat secara keseluruhan. Sementara itu, dimensi lingkungan menekankan perlunya organisasi untuk bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya alam, mengurangi jejak karbon, dan melindungi lingkungan alam. Dengan menerapkan konsep TBL, sebuah organisasi berusaha untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara keuntungan finansial, dampak sosial positif, dan pelestarian lingkungan, mengakui bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya diukur dari perspektif finansial semata, tetapi juga dari pengaruhnya terhadap masyarakat dan planet ini.

Lingkungan (Planet) merupakan salah satu variabel dalam *Triple Bottom Line Framework* untuk membantu bisnis menuju implementasi strategi keberlanjutan. *Triple Bottom Line* dapat menggambarkan apakah sebuah bisnis telah melakukan strategi-strategi keberlanjutan. Pelaku usaha dapat menggunakan

Triple Bottom Line Framework agar mendapatkan kesuksesan dalam jangka panjang.

Saat ini, kemampuan masyarakat dalam memahami informasi di ranah digital yang berkembang dalam jaringan internet sudah semakin maju. Mereka sudah mulai mampu menyaring informasi mana saja yang layak untuk dikonsumsi dan apa saja yang kemudian dikategorikan sebagai informasi negatif.

Hal ini diketahui dari hasil pengukuran Indeks Literasi Digital Indonesia 2021 yang digelar oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika bekerja sama dengan Katadata Insight Center (KIC). Secara keseluruhan, Indeks Literasi Digital Indonesia 2021 mencapai 3.49 dari skala 1-5, atau naik dari pencapaian tahun sebelumnya 3.46. Pengukuran Indeks Literasi Digital Indonesia 2021 dilakukan melalui survei tatap muka kepada 10.000 responden di 514 kabupaten/kota di Indonesia. Karakteristik responden adalah pengguna internet berusia 13--70 tahun. Dari survei tersebut ditemukan bahwa budaya digital (*digital culture*) mendapatkan skor tertinggi, 3.90. Diikuti etika digital (*digital etics*) (3.53), dan kecakapan digital (*digital skill*) sebesar 3.44. Kemudian keamanan digital (*digital safety*) mendapat skor terendah, 3.10 atau sedikit di atas sedang. Pengukuran indeks literasi digital ini selain untuk mengetahui status literasi digital di Indonesia juga untuk memastikan upaya peningkatan literasi digital masyarakat makin tepat sasaran.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengusaha banyak memanfaatkan *Information and Communication Technology* (ICT) untuk berbagai tujuan, termasuk menjangkau pelanggan baru, meneliti produk serupa, melakukan

transaksi online dengan pemasok, dan mengiklankan produk mereka di web. Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa sebagian besar pengusaha aktif menggunakan ICT dan menggunakan sistem online untuk mendorong pertumbuhan bisnis mereka (Omar et al, 2018). Dengan dasar-dasar ini tidak dapat dipungkiri bahwa *Digital Inclusion* digunakan oleh perusahaan di era saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah penggunaan *Digital Inclusion* pada karyawan dapat dimaksimalkan untuk mendorong *Green Performance* perusahaan.

Mengenai kinerja per yang berkelanjutan, penelitian terdahulu memberikan rekomendasi untuk para pemimpin dan manajer agar memprioritaskan inovasi ramah lingkungan untuk meningkatkan kinerja lingkungan, mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar (Sun et al, 2022). Oleh karena itu, agar tetap kompetitif, disarankan agar green transformational leadership perusahaan mengembangkan lingkungan di mana individu dengan keterampilan dan motivasi ramah lingkungan merasa didukung, sehingga memungkinkan mereka untuk mewujudkan potensi penuh mereka dalam inisiatif keberlanjutan. Hal ini menyebabkan *Green Transformational Leadership* juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Selanjutnya, organisasi dapat memajukan praktik *Green Transformational Leadership* di industrinya dengan menetapkan visi yang berfokus pada keberlanjutan dan tujuan pembangunan berkelanjutan, mendorong komitmen jangka panjang, dan melibatkan pemangku kepentingan. Selain itu, *Green Transformational Leadership* mendorong pertukaran *environmental knowledge* (Khan et al, 2023).

Green knowledge management telah ditemukan berpengaruh positif terhadap *green motivation* (Surharyani dan Nurhayati, 2023). Dalam rangka meningkatkan kinerja pelaku usaha secara berkelanjutan, penting bagi para pemimpin dan manajer untuk memprioritaskan inovasi ramah lingkungan guna mencapai keunggulan kompetitif di pasar. Melalui *Green Transformational Leadership* yang mendorong lingkungan yang mendukung individu dengan keterampilan dan *green motivation*, serta melalui keterlibatan pemangku kepentingan, organisasi dapat memajukan praktik keberlanjutan dalam industri mereka.

Green HR practices yang dilakukan pada *Green Transformational Leadership* akan menumbuhkan *Green Motivation* yang berdampak pada *Environmental Performance* (Ahmed et al, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan *green HR practices* meningkatkan *Green Motivation* di antara karyawan sekaligus berdampak positif pada kematangan lingkungan proaktif mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi hotel untuk mengadopsi *green HR practices*. Hal ini membantu meningkatkan persepsi karyawan terhadap inisiatif perlindungan lingkungan, memperkuat motivasi mereka dan menyelaraskannya dengan tujuan lingkungan organisasi.

Pelaku usaha perlu untuk selalu meningkatkan kinerja mereka untuk lebih unggul dari kompetitor-kompetitor mereka. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pelaku usaha yang menginvestasikan sebagian keuntungan ke dalam inovasi ramah lingkungan dan inisiatif lain yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan dapat menghasilkan manfaat besar baik bagi keberlanjutan maupun kinerja keuangan.

Bantul, sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, merupakan daerah yang memiliki potensi yang cukup besar untuk pengembangan pertanian, termasuk pertanian hidroponik. Pertanian hidroponik adalah metode bercocok tanam tanpa menggunakan tanah, di mana tanaman diberi nutrisi esensial melalui larutan nutrisi yang larut dalam air. Dengan kebutuhan pangan yang terus meningkat, merupakan lingkungan yang cocok untuk penerapan sistem pertanian ini.

Beberapa keuntungan dari pertanian hidroponik di Bantul melibatkan penggunaan air yang lebih efisien dibandingkan pertanian konvensional, pengendalian nutrisi yang lebih baik, dan kemampuan untuk menghasilkan tanaman dalam ruang terbatas. Dengan adanya inovasi dalam pertanian hidroponik, para petani di Bantul dapat meningkatkan hasil panen mereka sambil mengurangi dampak lingkungan.

Pengembangan pertanian hidroponik di Bantul juga dapat membantu mengatasi masalah ketersediaan lahan pertanian yang semakin terbatas. Dengan memanfaatkan ruang terbatas secara efisien, petani dapat memproduksi tanaman dalam skala yang lebih kecil namun lebih produktif. Selain itu, pertanian hidroponik juga dapat dilakukan di dalam ruangan atau rumah kaca, memungkinkan produksi tanaman sepanjang tahun dan mengurangi ketergantungan pada musim tanam.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, pengaruh *Green Performance* yang dihasilkan dari *Digital Inclusion* karyawan belum banyak diteliti. Selain itu penelitian terdahulu banyak mengkaji mengenai dampak

pemimpin terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan namun belum pada konteks *Green Transformational Leadership*. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memenuhi *research gap* yang ada dengan meneliti dampak dari *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.

1.2 Rumusan Masalah

Digital Inclusion pada karyawan perlu ditingkatkan. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh APJII, ATSI, dan MASTEL pada tahun 2017 menunjukkan bahwa inklusi digital di Indonesia hanya 50,7%. Tim Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah berperan penting pada peningkatan inklusi di daerah.

Green Transformational Leadership yang belum optimal. Kepemimpinan pada pertanian hidroponik cenderung tidak memberdayakan anggota tim untuk terlibat aktif dalam inisiatif berkelanjutan. Mereka mungkin tidak memberikan dukungan atau sumber daya yang cukup untuk mendorong kreativitas dan partisipasi dalam upaya hijau.

Kurangnya *Green Motivation* pada karyawan karena tidak merasa terdorong atau termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif berkelanjutan atau lingkungan. Organisasi tidak secara jelas mengkomunikasikan nilai-nilai dan komitmen berkelanjutan kepada karyawan, mereka mungkin tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang pentingnya perubahan perilaku mereka terhadap lingkungan.

Green Performance pada pertanian hidroponik masih rendah mengingat belum adanya dampak signifikan ke masyarakat yang disebabkan harga sayur hidroponik yang tergolong mahal. Hal ini disebabkan pegawai dan petani hidroponik yang belum mampu mengoptimalkan gawai digital dan pemimpin yang belum mengimplementasikan kepemimpinan yang lebih transformasional yang menyebabkan menurunnya *Green Motivation* pegawai dan petani.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berikut adalah pertanyaan penelitian yang diangkat berdasarkan rumusan masalah yang ada :

1. Apakah *Digital Inclusion* berpengaruh positif terhadap *Green Performance*.
2. Apakah *Digital Inclusion* berpengaruh positif terhadap *Green Motivation*.
3. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Performance*.
4. Apakah *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Green Motivation*.
5. Apakah *Green Motivation* berpengaruh positif terhadap *Green Performance*.
6. Apakah *Green Motivation* memediasi hubungan *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.
7. Apakah *Green Motivation* memediasi hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.

1.4 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan yang diharapkan untuk dicapai pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Motivation*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *Green Motivation* terhadap *Green Performance*.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Green Motivation* memediasi hubungan *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Green Motivation* memediasi hubungan *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Pelaku Usaha:

- a. Penyediaan pandangan yang lebih jelas tentang pemanfaatan *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership* untuk meningkatkan kinerja lingkungan.
 - b. Promosi praktik bisnis yang lebih berkelanjutan.
2. Manfaat bagi Karyawan dan Pemimpin:
- a. Pembangunan karyawan yang lebih terampil dan berkomitmen pada praktik lingkungan.
 - b. Arahan bagi pemimpin untuk mengarahkan perusahaan menuju arah yang lebih ramah lingkungan.
3. Manfaat dalam Meningkatkan Daya Saing dan Pengetahuan Industri:
- a. Potensi peningkatan daya saing pelaku usaha melalui inovasi berkelanjutan.
 - b. Pemahaman yang lebih mendalam bagi industri tentang pentingnya integrasi *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership*.
 - c. Pengisian celah pengetahuan dengan menyelidiki keterkaitan antara *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*, sebagai landasan untuk penelitian lanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Self Determination Theory

Teori determinasi diri *Self-Determination Theory* (SDT) merupakan kerangka kerja psikologis yang mengungkap motivasi intrinsik individu dalam mengembangkan perilaku, pertumbuhan, dan kesejahteraan pribadi. Fokus utamanya adalah pada kebutuhan dasar individu akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang mendalam. SDT membedakan antara motivasi intrinsik yang didorong oleh kepuasan pribadi dan minat terhadap kegiatan itu sendiri dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari imbalan eksternal atau tekanan sosial. Teori ini menegaskan bahwa ketika kebutuhan dasar individu terpenuhi, mereka cenderung lebih terlibat, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih besar (Deci dan Ryan, 1985).

Beberapa peneliti terdahulu mengaplikasikan penggunaan SDT terhadap variabel keberlanjutan. Salah satu penelitian tersebut mengkaji literatur secara ekstensif dan memanfaatkan SDT tentang motivasi untuk menjelaskan tingkat motivasi yang terlibat dalam penerapan praktik bangunan ramah lingkungan (Olanipekun et al, 2017).

2.2 Transformational Leadership

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada visi dan didorong oleh nilai-nilai (Hartog, 2019). Para pemimpin

transformatif memberikan gambaran masa depan yang menarik dan ambisius. Mereka memasukkan arti penting ke dalam tugas, mendorong keterlibatan intelektual di antara para pengikut, menekankan pentingnya kolektif, dan memotivasi orang lain untuk melampaui kepentingan individu. Hal ini menanamkan motivasi dan dedikasi di kalangan pengikut untuk secara aktif berkontribusi terhadap tujuan kelompok (Bass, 1985).

2.3 Green Transformational Leadership

Penelitian - penelitian terdahulu menemukan bahwa mayoritas motivasi karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan mereka. *Green Transformational Leadership* merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan mereka untuk peduli akan keberlanjutan (Khan et al, 2023). Melanjutkan penelitian sebelumnya, Sun et al (2022) memperkuat alasan dimana *green transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap praktik-praktik sumber daya manusia yang berdampak pada inovasi dalam hal keberlanjutan. Penelitian lainnya juga mengkonfirmasi pengaruh dari *green transformation leadership* terhadap *green creativity* pada UMKM (Al-Ghazali et al, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Majali et al, (2022) menemukan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh *green innovation* yang didapatkan dari *green transformational leadership* juga telah terkonfirmasi berdampak positif terhadap *sustainable competitive advantage* (Maziri dan Maramura, 2022). Dampak terhadap *green competitive*

advantage oleh *green creativity* juga telah dibuktikan dengan penelitian (Setyaningrum et al, 2023).

2.3.1 Manfaat *Green Transformational Leadership*

Zhao dan Huang, (2022) meneliti mengenai dampak dari *Green Transformational Leadership* terhadap *sustainable business performance*. Dalam studi yang telah dilakukan dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh dari *Green Transformational Leadership* sebagai berikut:

1. menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya melalui partisipasi nyata mereka dalam pekerjaan
2. meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan dari kegiatan usaha
3. memberikan perlindungan terhadap kualitas lingkungan hidup
4. kepemimpinan transformasional dapat menciptakan keberlanjutan dalam kinerja bisnis

2.3.3 Indikator *Green Transformational Leadership*

Indikator - indikator pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur *Green Transformational Leadership* mengadopsi dari Robertson dan Barling, (2017) yang digunakan untuk mengukur penelitian mereka. Indikator - indikator *Green Transformational Leadership* sebagai berikut :

1. *General transformational leadership* : Penilaian kepemimpinan transformasional secara umum menggunakan delapan item sisanya yang berasal dari Kuesioner Pengajaran Transformasional. Modifikasi dilakukan

pada item-item ini untuk memastikan relevansi dan kesesuaiannya dalam konteks eksperimental.

2. *Leader's environmental values* : Untuk mengukur persepsi peserta terhadap nilai-nilai lingkungan hidup yang dimiliki pemimpin, empat item spesifik yang berpusat pada nilai-nilai biosfer disajikan untuk penilaian.
3. *Perception of leader's in-role behavioural priorities* : Enam indikator dihasilkan dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya tentang sub-dimensi prioritas keselamatan dari iklim keselamatan tingkat kelompok untuk mengukur persepsi peserta mengenai prioritas perilaku dalam peran pemimpin.
4. *Workplace pro-environmental behavior* : Perilaku pro-lingkungan di tempat kerja diukur dengan persentase uang yang dialokasikan peserta untuk kinerja lingkungan dan ramuan pembangunan dalam anggaran.
5. *Liking of the leader* : Menyukai pemimpin melibatkan sikap atau perasaan positif dan menyenangkan terhadap individu dalam posisi kepemimpinan. Ini mencakup rasa kekaguman, kepercayaan, rasa hormat, dan ketertarikan terhadap karakter, tindakan, dan kualitas mereka.
6. *Filler variable* : Untuk memperkuat bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan dalam meningkatkan kinerja bisnis ramah lingkungan suatu organisasi, mereka diminta untuk membedakan perbedaan kinerja bisnis ramah lingkungan dengan dan tanpa *Green Transformational Leadership*.

2.4 Digital Inclusion

Berdasarkan penjelasan yang dilakukan oleh APJII, ATSI, dan MASTEL, *digital inclusion index* di Indonesia tidak hanya meliputi infrastruktur digitalnya saja. Namun, *Digital Inclusion* meliputi sisi humanistik dari pengguna itu sendiri seperti persepsi, pengetahuan, kebiasaan, dan kemampuan dalam persoalan internet. Oleh karena itu APJII, ATSI, dan MASTER mengukur *digital inclusion* di Indonesia menggunakan 5 pengukuran yaitu konektivitas, keterjangkauan, kemampuan dan kesadaran, konten yang relevan, serta keamanan dan kebebasan.

Omar et al, (2018) menyatakan *Digital Inclusion* merupakan kemampuan dari setiap individu maupun kelompok untuk memiliki akses ke *Information and Communication Technology* serta menggunakannya. Kemajuan pesat pada *Digital Financial Inclusion* (DFI) sangat berkorelasi dengan adopsi teknologi Internet secara luas. Sederhananya, wilayah dengan jumlah pengguna Internet yang lebih besar cenderung mengalami perkembangan DFI yang lebih maju (Bai et al, 2023). Wilayah yang mendapatkan perkembangan tidak hanya di perkotaan saja. Meningkatkan infrastruktur digital pedesaan untuk mempercepat pengembangan keuangan pedesaan yang inklusif, mendorong beragam peluang kerja non-pertanian bagi masyarakat yang terpinggirkan. Mendorong inovasi melalui dorongan pemerintah, menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi upaya kewirausahaan dan usaha inovatif (Ren et al, 2023).

Inklusi pada ranah digital juga tidak hanya berdampak pada pengembangan sumber daya manusia di suatu wilayah, namun juga memiliki

dampak pada lingkungan sekitar. Dari analisis yang dilakukan pada 76 negara ditemukan bahwa mendorong penerapan teknologi ramah lingkungan, mempromosikan pembiayaan ramah lingkungan, dan mendesak lembaga keuangan dan dunia usaha untuk memprioritaskan kelestarian lingkungan dalam agenda strategis pada setiap bisnis (Khan et al, 2023). Berbagai penemuan menunjukkan bahwa inklusi digital dapat mengubah kebiasaan konsumsi, motivasi rumah tangga untuk memilih produk yang tidak terlalu banyak menghasilkan karbon. Penyelarasan ini mendukung pembangunan berkelanjutan dan memfasilitasi transisi menuju ekonomi rendah karbon (Xu et al, 2024). Walaupun banyak penelitian sudah dilakukan dengan topik *Digital Inclusion* terhadap lingkungan namun penelitian lebih lanjut mengenai topik ini tetap harus dilakukan. Menjelajahi dampak jangka panjang dan implikasi yang lebih luas dari pengembangan inklusi keuangan digital pada aspek energi dan lingkungan memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Selain itu, tidak tersedianya data di tingkat perusahaan memerlukan eksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh inklusi keuangan digital terhadap perilaku dan praktik perusahaan (Zheng et al 2022).

2.4.1 Manfaat *Digital Inclusion*

Seiring kemajuan teknologi, terutama internet, menjadi semakin integral dalam kehidupan kontemporer, pentingnya inklusi digital semakin meningkat. Akses dan pemanfaatan teknologi sangat mempengaruhi keterlibatan setiap orang dalam masyarakat. Mereka memainkan peran penting dalam mengakses layanan publik, mengejar peluang karier, berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan,

dan bahkan menjalin hubungan sosial. Dengan tugas memanfaatkan keunggulan teknologi sekaligus mengurangi dampak buruknya, pemerintah memikul tanggung jawab untuk mengukur kemajuan, memberlakukan kebijakan dan inisiatif yang sesuai, serta menangani komunitas yang secara historis kurang terlayani di ranah digital. Selain itu, pemerintah juga berkewajiban untuk mengalokasikan sumber daya yang penting untuk memungkinkan keterlibatan kelompok-kelompok yang terpinggirkan dalam bidang digital (Sabri et al, 2023).

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi *Digital Inclusion*

Kesenjangan digital terkait erat dengan berbagai faktor, termasuk usia, jenis kelamin, literasi bahasa, status sosial ekonomi, lokasi geografis, dan banyak lagi. Meskipun pada awalnya dikaitkan dengan akses ke teknologi, khususnya internet, istilah ini sekarang tidak hanya mencakup ketersediaan teknologi, tetapi juga pengetahuan teknis dan kemampuan finansial untuk menggunakannya secara efektif. Kesenjangan ini terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, menyoroti sifat dinamis dari kesenjangan dalam bidang digital saat ini (Sabri et al, 2023).

2.4.3 Indikator *Digital Inclusion*

Igbinovia dan Aiyebilehin (2023) mengungkapkan terdapat 3 dimensi *digital inclusion* yang digunakan sebagai *conceptual framework* pada penelitian mereka yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Digital acceptance* : Kemauan atau kesiapan seseorang atau kelompok untuk menerima dan mengadopsi teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari. Ini melibatkan penerimaan terhadap penggunaan teknologi, seperti aplikasi, perangkat, atau platform digital, serta keterbukaan untuk belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
2. *Digital literacy* : Kemampuan seseorang untuk memahami, menggunakan, mengevaluasi, dan berpartisipasi secara efektif dalam dunia digital. Ini melibatkan pemahaman tentang teknologi, informasi, serta keterampilan untuk menggunakan perangkat dan platform digital dengan bijak.
3. *Digital accessibility* : Mengacu pada kemampuan setiap individu, termasuk mereka yang memiliki disabilitas atau kebutuhan khusus, untuk mengakses dan menggunakan teknologi digital dengan mudah dan tanpa hambatan. Ini mencakup aksesibilitas terhadap website, aplikasi mobile, perangkat lunak, perangkat keras, dan konten digital lainnya.

2.5 *Green Motivation*

Green Motivation didefinisikan sebagai dorongan atasan terhadap karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi jangka pendek mereka dan bekerja keras untuk mencapai tujuan-tujuan keberlanjutan (Chen dan Wu, 2022).

Variabel *Green Motivation* telah digunakan berbagai peneliti sebagai variabel mediasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al, (2021) menemukan bahwa *Green Motivation* baik intrinsik maupun ekstrinsik mampu memediasi antara variabel praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan variabel *Environmental Performance*. Penelitian lainnya juga menunjukkan keberhasilan *Green Motivation* sebagai variabel mediasi yaitu dapat memediasi *environmental ethics, institutional environment, dan managerial support* terhadap *environmental behavior* (Masud et al, 2020).

2.5.1 Manfaat *Green Motivation*

Menurut Al Shammre et al, (2023) ada beberapa manfaat yang dihasilkan dalam mengaplikasikan *green entrepreneurial motivation* di dalam perusahaan. Manfaat yang dihasilkan oleh motivasi tersebut sebagai berikut:

1. Mendapatkan keunggulan kompetitif
2. Mendapatkan proteksi lingkungan
3. Memenuhi tuntutan dan persyaratan masyarakat, alam, dan pemangku kepentingan

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi *Green Motivation*

Karyawan di berbagai departemen menghadapi berbagai tantangan lingkungan yang menyebabkan polusi dan degradasi yang besar. Akibatnya, organisasi merasakan kebutuhan mendesak untuk mengubah operasi sehari-hari, produk, layanan, dan aktivitas lainnya menjadi praktik ramah lingkungan.

Transformasi ini bertujuan untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah ekologi yang timbul dari tantangan-tantangan ini, mendorong pendekatan *green business practices* (Li et al, 2020). Karyawan menunjukkan orientasi motivasi yang berbeda dalam pendekatan mereka terhadap pekerjaan. Dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah (a) motivasi intrinsik dan (b) motivasi ekstrinsik (Ahmed et al, 2021).

a. Motivasi Intrinsik

Green Intrinsic Motivation mengacu pada dorongan dalam diri seseorang untuk terlibat dalam perilaku ramah lingkungan yang berasal dari kepuasan yang melekat pada dirinya. Hal ini mewakili kondisi karyawan yang didorong dalam peran mereka oleh kecintaan dan hasrat bawaan terhadap tugas yang sedang dikerjakan, sehingga menumbuhkan komitmen yang tulus untuk melakukan tindakan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Green Ekstrinsik Motivation berkaitan dengan perilaku yang didorong oleh pengaruh eksternal. Dalam konteks mendorong perilaku ramah lingkungan dan pro-lingkungan di dalam tenaga kerja, hal ini melibatkan pemberian insentif melalui imbalan eksternal seperti promosi, insentif uang, pengakuan, atau pujian. Motivasi ekstrinsik karyawan, dalam hal ini, berakar pada dorongan dan penguatan yang diberikan oleh faktor eksternal untuk mempromosikan perilaku sadar lingkungan.

2.5.3 Pengukuran *Green Motivation*

Jiang et al, (2020) mengemukakan terdapat 4 item untuk menilai *Green Creative Motivation* sebagai berikut :

1. Saya merasa berhasil melakukan pekerjaan kreatif yang berhubungan dengan lingkungan.
2. Saya merasa puas dapat terlibat dalam karya kreatif yang berhubungan dengan lingkungan.
3. Merupakan suatu kehormatan besar bagi saya untuk terlibat dalam pekerjaan kreatif yang berhubungan dengan lingkungan.
4. Saya menganggap terlibat dalam pekerjaan kreatif yang berhubungan dengan lingkungan sebagai kegiatan yang penting.

2.6 *Green Performance*

Green performance adalah kemampuan untuk memotong sampah padat, material berbahaya dan beracun, emisi udara, limbah cair, dan limbah lainnya (Ardiza et al, 2021; Wahyuni et al, 2023). Temuan ini memperkuat penelitian empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa inovasi ramah lingkungan bertindak sebagai mediator dalam korelasi antara modal intelektual ramah lingkungan dan kinerja ramah lingkungan (Rustiarini et al, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Muisyo dan Qin, (2021) menggunakan pendekatan *green human resource management* sebagai konsep multifaset yang mencakup tiga dimensi utama: mengembangkan keterampilan ramah lingkungan, memberi insentif pada inisiatif ramah lingkungan, dan menciptakan *Green Performance*.

Green Performance berfungsi sebagai indikator penting yang mencakup wawasan mengenai dampak lingkungan, kepatuhan terhadap peraturan, dan efektivitas operasional praktik ramah lingkungan suatu perusahaan (Rehman et al, 2023). Penelitian lain menunjukkan dampak penting dari *green performance appraisal* terhadap *environmental performance* (Kuo et al, 2022). Dalam lanskap bisnis yang terus berkembang dan semakin menekankan pada keberlanjutan, perspektif kelembagaan memainkan peran penting dalam memahami bagaimana perusahaan beradaptasi secara strategis terhadap transformasi digital dan mencapai keunggulan lingkungan, sehingga mempengaruhi kinerja ramah lingkungan (Liang et al, 2023).

2.6.1 Manfaat *Green Performance*

Menerapkan manajemen *Green performance* secara efektif memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih berkelanjutan dengan memberikan insentif kepada karyawan yang memprioritaskan aspek lingkungan. Di era sekarang ini, memprioritaskan upaya penghijauan sangat penting untuk melestarikan sumber daya, melestarikan ekosistem, dan melindungi masyarakat dalam jangka panjang (Martins et al, 2021).

2.6.2 Faktor yang mempengaruhi *Green Performance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rashid et al (2019) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi *Green Performance* yaitu *Environmental Performance*, *Economic Performance*, *Operational Performance*, *Innovation*

Performance, Social Performance, dan Corporate Governance Performance.

Penjelasan masing-masing faktor sebagai berikut :

1. *Environmental Performance* : Merujuk kepada cara organisasi atau entiti mengelola impaknya terhadap alam sekitar. Ini meliputi kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan, pengurangan jejak karbon, penggunaan sumber tenaga yang mampan, pengurangan limbah, dan perlindungan habitat alam.
2. *Economic Performance* : Penilaian utama terhadap keberhasilan suatu entitas dalam mencapai tujuan ekonomi yang ditetapkan. Pertumbuhan ekonomi yang sehat sering kali dianggap sebagai indikator penting dari prestasi ekonomi, tetapi penting juga untuk mempertimbangkan distribusi pendapatan yang adil dan keberlanjutan lingkungan dalam penilaian keseluruhan.
3. *Operational Performance* : Merujuk pada efisiensi dan efektivitas proses internal suatu entitas atau organisasi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan mereka. Ini melibatkan evaluasi dan peningkatan dalam hal bagaimana sumber daya dikelola, proses dijalankan, dan produk atau layanan dihasilkan.
4. *Innovation Performance* : Merujuk pada kemampuan suatu entitas, baik perusahaan, organisasi, atau negara, dalam menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru yang bernilai untuk meningkatkan produk, layanan, proses, atau strategi mereka. Ini mencakup penciptaan, pengembangan, dan

penerapan solusi kreatif untuk memecahkan masalah atau memenuhi kebutuhan yang ada atau yang belum terpenuhi.

5. *Social Performance* : Merujuk pada dampak yang dihasilkan oleh suatu entitas, seperti perusahaan atau organisasi, terhadap masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Ini melibatkan komitmen dan tindakan yang bertujuan untuk memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat, baik dalam hal kesejahteraan sosial maupun keberlanjutan lingkungan.
6. *Corporate Governance Performance* : Ukuran dari efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas suatu entitas dalam mengelola dan mengarahkan perusahaan. Ini mencakup struktur pengambilan keputusan, pengawasan manajemen, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika, hukum, serta standar yang ditetapkan.

2.6.3 Dimensi *Green Performance*

Yuan et al, (2019) mengidentifikasi 3 dimensi pada utama dari *Green Industry Performance* yaitu:

1. *Economic growth* : Merujuk pada peningkatan nilai total barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu negara atau wilayah dalam jangka waktu tertentu. Hal ini sering diukur dengan menggunakan indikator seperti Produk Domestik Bruto (PDB). Pertumbuhan ekonomi menandakan peningkatan kesejahteraan ekonomi secara keseluruhan, termasuk peningkatan pendapatan per kapita, peluang kerja, dan kemampuan untuk memperluas layanan dan infrastruktur masyarakat.

2. *Social employment* : Mengacu pada program-program atau inisiatif yang dirancang untuk menciptakan peluang kerja bagi kelompok-kelompok yang mungkin menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, kelompok-kelompok seperti penyandang disabilitas, mantan narapidana, orang-orang yang mengalami kesulitan keuangan, dan kelompok minoritas.
3. *Environmental protection* : Merujuk pada upaya perlindungan, pelestarian, dan pemulihan ekosistem alam serta pengurangan dampak negatif manusia terhadap lingkungan. Ini melibatkan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk menjaga keanekaragaman hayati, menjaga kualitas udara, air, dan tanah, serta mengurangi emisi gas rumah kaca yang menyebabkan perubahan iklim.

2.7 Penelitian Terdahulu

Studi ini dilaksanakan berdasarkan kerangka penelitian yang telah diterapkan sebelumnya terkait variabel *Green Transformational Leadership*, *Digital Inclusion*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*. Hal ini bertujuan untuk menganalisis temuan-temuan sebelumnya yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Informasi ini menjadi bahan perbandingan yang mendukung arah dan pemahaman penelitian yang sedang berlangsung. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini.

2.7.1 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*

1. Santoso et al (2019)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji interaksi antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, kinerja, dan literasi digital, dengan literasi digital berperan sebagai moderator dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja. Tujuannya adalah untuk menjelaskan bagaimana inovasi teknologi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, terutama di industri teknologi tinggi, di mana inovasi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan. Penelitian ini melibatkan survei terhadap 230 karyawan tingkat manajerial ke atas dari tiga perusahaan telekomunikasi di Indonesia. *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan LISREL digunakan untuk analisis data dalam penelitian kuantitatif ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif. Selain itu, perilaku kerja inovatif ditemukan secara signifikan dan positif terkait dengan kinerja, dan literasi digital muncul sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja.

2. Arifudin et al (2022)

Di era digitalisasi untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), hubungan antara literasi digital, budaya digital, dan kesuksesan bisnis menjadi topik yang menarik. Namun, hanya sedikit penelitian yang mengeksplorasi pentingnya budaya digital sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja bisnis. Artikel ini berpusat pada literasi digital dan budaya digital, yang menawarkan tinjauan

konseptual tentang dampaknya terhadap kinerja bisnis, yang diukur melalui indikator seperti inovasi, profitabilitas, dan efektivitas biaya. Literasi digital berfungsi sebagai katalisator untuk memasuki proses digitalisasi, dengan pengukurannya didasarkan pada tiga faktor utama. Misalnya, dalam hal profitabilitas, literasi digital memberdayakan pemilik bisnis untuk mendiversifikasi operasi mereka melalui aktivitas bisnis online dan offline. Sebaliknya, budaya digital memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan proses digitalisasi dalam agenda bisnis. Dengan merangkul budaya digital, proses digitalisasi, terutama dalam penjualan online, tetap berjalan lancar, menciptakan siklus berkelanjutan yang mencegah bisnis mencapai kinerja optimal. Studi ini diakhiri dengan diskusi tentang hubungan logis antara literasi digital, budaya digital, dan kinerja bisnis.

2.7.2 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*

1. Lilian (2023)

Kinerja akademik siswa sering kali berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara strategi keyakinan motivasi dan literasi digital dalam konteks pembelajaran digital di kalangan mahasiswa. Keyakinan motivasi mengacu pada dorongan yang melekat yang mendorong individu untuk memotivasi diri sendiri melalui strategi tertentu. Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk memberikan kontribusi wawasan bagi siswa dan pendidik dalam menggunakan strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan literasi digital siswa. Meskipun

banyak penelitian yang berfokus pada motivasi siswa, eksplorasi strategi keyakinan motivasi yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan literasi digital masih dalam tahap awal. Untuk menjawab tujuan penelitian ini, tiga hipotesis dirumuskan. Penelitian ini secara empiris menganalisis tanggapan dari 583 peserta dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural - analisis kuadrat terkecil parsial. Hasilnya menegaskan adanya korelasi positif dan signifikan antara strategi keyakinan motivasi dan kompetensi literasi digital, menggarisbawahi peran penting motivasi diri dalam mendorong literasi digital dan mempersiapkan siswa untuk berperan aktif di masa depan digital.

2. Abimanyu et al (2024)

Usaha mikro dan kecil memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, menggarisbawahi perlunya pengembangan usaha mikro dan kecil mengingat kontribusinya yang besar bagi negara. Menyadari pentingnya hal tersebut, studi ini menggunakan variabel *Locus of Control* (LOC) dan *Need for Achievement* (NFA) untuk menganalisis faktor-faktor individu yang mempengaruhi transformasi digital, terutama dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 dan era difusi teknologi yang sedang berlangsung. Selain itu, studi ini juga mempertimbangkan tingkat literasi digital, yang merepresentasikan pengetahuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif, sebagai faktor pendukung. Tujuannya adalah untuk mempercepat proses transformasi bisnis digital bagi Usaha Mikro dan

Kecil (UMK) di Jawa Timur. Penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis jalur (path analysis), dengan SmartPLS 3.0 yang digunakan untuk analisis data. Temuan penelitian ini mengungkapkan dampak langsung dari Locus of Control dan Need for Achievement terhadap literasi digital, pengaruh langsung dari literasi digital terhadap transformasi bisnis digital, dan pengaruh tidak langsung dari Locus of Control dan Need for Achievement.

2.7.3 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*

1. Majali et al (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Majali et al (2022) dengan judul “*Green Transformational Leadership, Green Entrepreneurial Orientation and Performance of SMEs: The Mediating Role of Green Product Innovation*” memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* dan *green entrepreneurial orientation* terhadap *SME's performance* yang dimediasi oleh *green product innovation*. Penekanan global terhadap praktik-praktik ramah lingkungan semakin meningkat. Dalam konteks ini, kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) telah mendapatkan perhatian penting karena meningkatnya kesadaran konsumen akan produk ramah lingkungan. Perusahaan yang gagal mengadopsi praktik-praktik ramah lingkungan berisiko mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu,

penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran mediasi inovasi produk ramah lingkungan di tengah orientasi kewirausahaan ramah lingkungan, kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, dan kinerja UKM.

Untuk mencapai tujuannya, penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural, menganalisis data yang diperoleh dari 384 UKM manufaktur di Amman, Yordania, dengan menggunakan pengambilan sampel sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peran mediasi inovasi produk ramah lingkungan tidak mencapai signifikansi pada tingkat 5%, namun menunjukkan signifikansi pada tingkat 10%. Khususnya, semua hubungan lainnya secara statistik signifikan pada tingkat 5%. Studi ini menawarkan landasan teoritis yang menganjurkan peningkatan alokasi sumber daya untuk inovasi produk hijau sebagai jalan untuk mencapai keberlanjutan.

2. Zhao dan Huang (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhao dan Huang (2022) berjudul “*The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: evidence from China*” bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *green transformational leadership*, *green HRM*, dan *green innovation* terhadap *sustainable business performance* dengan *perceived organizational support* sebagai mediator. Survei ini diberikan kepada para responden melalui surat dan kunjungan pribadi. Untuk

memilih peserta, sepuluh organisasi manufaktur Tiongkok teratas dipilih berdasarkan perolehan pendapatan, termasuk entitas terkemuka seperti China Railway and Engineering Group, Huawei, SAIC Motor, China Minmetals, FAW Group, Hengli Group, China Baowu Steel Group, Dongfeng Motor Group, Sinopharm, dan Beijing Automotive Group. Oleh karena itu, pengambilan sampel purposif digunakan untuk menargetkan organisasi dan pemimpin masing-masing untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Sekitar 1.300 pemimpin dalam organisasi-organisasi ini diidentifikasi sebagai responden potensial, yang kemudian 295 tanggapan yang valid dikumpulkan dan digunakan untuk analisis, yang mencerminkan tingkat respons sebesar 56,19%.

Temuan penelitian ini menyoroti korelasi positif antara *green transformational leadership* dan *sustainable business performance*. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa *green transformational leadership* secara efektif memotivasi dan menginspirasi para pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara yang tidak mengorbankan kualitas lingkungan atau kesejahteraan masyarakat. Hasilnya, perusahaan yang mengadopsi praktik kepemimpinan seperti itu cenderung menunjukkan tingkat kinerja bisnis berkelanjutan yang lebih tinggi.

2.7.4 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green*

Motivation

1. Li et al (2020)

Li et al (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Unlocking employees’ green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation*”. Para peneliti berusaha untuk membangun kerangka kerja konseptual yang menguraikan bagaimana *Green Transformational Leadership* dapat secara langsung berdampak pada kreativitas lingkungan karyawan dan juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui peran perantara motivasi intrinsik dan ekstrinsik hijau. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari sektor Teknologi Informasi (TI) yang terletak di Zona Teknologi, Dalian Software Park, dan Dalian Hi-Tech Zone, yang berlokasi di Dalian, Cina. Sampel penelitian ini mencakup individu yang memegang posisi di departemen R&D, pemasaran, dan lingkungan, termasuk kepala, pemimpin, dan karyawan yang secara aktif terlibat dalam upaya kreatif dan inovatif. Untuk menggarisbawahi pentingnya penelitian ini, penulis memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai tujuan penelitian dan isi kuesioner kepada pihak manajemen. Setelah menerima persetujuan, penulis memulai proses pengumpulan data, yang berlangsung selama dua bulan.

Meskipun penelitian ini tidak membuktikan hubungan sebab-akibat, korelasi positif yang teramati antara *Green Transformational*

Leadership dan *Green Intrinsic Motivation* menyiratkan peran penting dari *Green Transformational Leadership* dalam menumbuhkan motivasi intrinsik hijau. Sebaliknya, peran berpengaruh dari *green ekstrinsik motivation* adalah penting tetapi menghasilkan dampak negatif yang lebih kecil pada hubungan antara *green intrinsik motivation* dan kreativitas hijau. Hal ini sejalan dengan temuan dalam teori investasi kreativitas dalam literatur yang ada. Sangat penting untuk dicatat bahwa penelitian ini hanya mengeksplorasi dampak dari kepemimpinan transformasional hijau, dan tidak mengeksplorasi pengaruh potensial dari *Green Transformational Leadership* terhadap *green creativity* karyawan. Penelitian di masa depan harus mempertimbangkan untuk meneliti dampak dari gaya kepemimpinan ini pada kreativitas lingkungan pada karyawan untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran kepemimpinan dalam mendorong inisiatif hijau.

2. Khan et al (2020)

Penelitian yang berjudul “*Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model*” yang dilakukan oleh Khan et al (2020) bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap berbagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan di antara karyawan, termasuk kinerja kerja, kelelahan kerja, dan perilaku seperti pemalasan sosial di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga meneliti peran motivasi intrinsik sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan

hasil-hasil tersebut. Sebuah survei cross-sectional mengumpulkan data dari 308 karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi.

Untuk mengevaluasi hipotesis, penelitian ini menggunakan Model 4 dari Proses Hayes, menguji efek langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap hasil kerja dan perilaku karyawan dan efek mediasi yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Temuan menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan faktor mediasi, yaitu motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Namun, analisis menemukan hubungan tidak langsung dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kelelahan kerja dan kemalasan sosial.

Implikasinya menunjukkan bahwa pemimpin organisasi harus mewujudkan atribut transformasional dan mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang karyawan mereka. Kemampuan pemimpin transformasional untuk menginspirasi karyawan sangat penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan seperti itu menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam peran mereka dan memberdayakan mereka untuk membuat keputusan yang tepat, terutama setelah mengikuti pelatihan yang memadai.

2.7.5 Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Green Performance*

1. Ahmed et al (2021)

Ahmed et al (2021) melakukan penelitian yang memiliki tujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang membentuk kinerja lingkungan karyawan, mengintegrasikan motivasi hijau dan kematangan manajemen lingkungan yang proaktif sebagai mediator dengan judul “*Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry?*”. Penelitian ini melibatkan *white collar employee* yang diambil datanya melalui kuesioner online. Secara khusus berfokus pada hotel-hotel yang melayani tamu di Karachi, Pakistan, mereka menggunakan pengambilan sampel yang mudah, menghasilkan 442 tanggapan. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara praktik-praktik SDM ramah lingkungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta kematangan manajemen lingkungan yang proaktif. Selain itu, penelitian ini menyoroti hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi hijau dan kinerja lingkungan karyawan.

2. Sobaih et al (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sobaih et al (2020) yang memiliki judul “*Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises: The Role of Green Innovation*” mengacu pada teori *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO) dan teori *Resource-Based View* (RBV) untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik *green human resources management* (GHRM) yang diterapkan oleh pemilik-manajer perusahaan penginapan kecil

berdampak pada inovasi ramah lingkungan dan kinerja lingkungan perusahaan. Secara khusus, penelitian ini menyelidiki pengaruh langsung GHRM terhadap kinerja lingkungan perusahaan-perusahaan ini dan dampak tidak langsungnya melalui pengembangan inovasi hijau.

Penelitian yang dilakukan di Kairo Raya, Mesir ini menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri yang didistribusikan di antara pemilik-manajer perusahaan penginapan kecil. Temuan dari *structural equation modeling* (SEM) mengungkapkan pengaruh langsung, positif, dan signifikan dari kemampuan, motivasi, dan peluang hijau pemilik-manajer terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan perusahaan. Khususnya, di antara praktik-praktik GHRM, kemampuan pemilik-manajer muncul sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa efek GHRM pada kinerja lingkungan diperbesar ketika digabungkan dengan inovasi hijau, menggarisbawahi nilai substansial dan peran penting inovasi hijau dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan penginapan kecil. Penelitian ini mengidentifikasi dan membahas berbagai implikasi di tingkat kebijakan, teoritis, dan praktis yang berasal dari temuan ini.

2.7.6 Pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan *Digital*

Inclusion dan Green Performance

1. Siswanto et al (2022)

Proaktivitas dianggap sebagai kompetensi krusial untuk mendukung kesuksesan seseorang, dan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan literasi digital mahasiswa terhadap tingkat motivasi mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 132 mahasiswa yang mengikuti Program Kampus Mengajar Tahap 1. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online. Data dianalisis menggunakan regresi, dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi internal dan literasi digital mahasiswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat proaktivitas mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan proaktivitas mahasiswa, penting untuk meningkatkan motivasi internal dan literasi digital mereka. Merangsang motivasi internal dapat dilakukan dengan secara rutin menggali tujuan dan sasaran belajar mahasiswa di perguruan tinggi, serta target mereka setelah lulus. Sementara itu, untuk meningkatkan literasi digital, dianjurkan untuk menerapkan pembelajaran online (e-learning) di kelas, dan sistem pembelajaran *Massive Open Online Courses* (MOOCs) juga dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan literasi digital.

2.7.7 Pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan *Green Transformational Leadership* dan *Green Performance*

1. Megaster (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, penelitian ini melakukan pengambilan sampel secara acak dari populasi, dengan mengabaikan strata populasi. Dengan jumlah populasi awal sebanyak 337, ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan total 79 sampel.

Untuk menganalisis data, para peneliti menggunakan analisis regresi linier ganda sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan survei lapangan yang dilakukan melalui wawancara langsung. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk berbagai analisis, termasuk validasi, reliabilitas, penilaian normalitas, linearitas, evaluasi co-linearitas berganda, heterogenitas, penilaian faktor keputusan tunggal dan ganda, penilaian regresi ganda, penilaian hipotesis parsial, dan Penilaian Hipotesis F. Hasil dari penelitian ini menemukan adanya pengaruh mediasi oleh *Green Motivation* terhadap *transformational leadership* dan *employee performance*.

2. Prabowo dan Irawanto (2018)

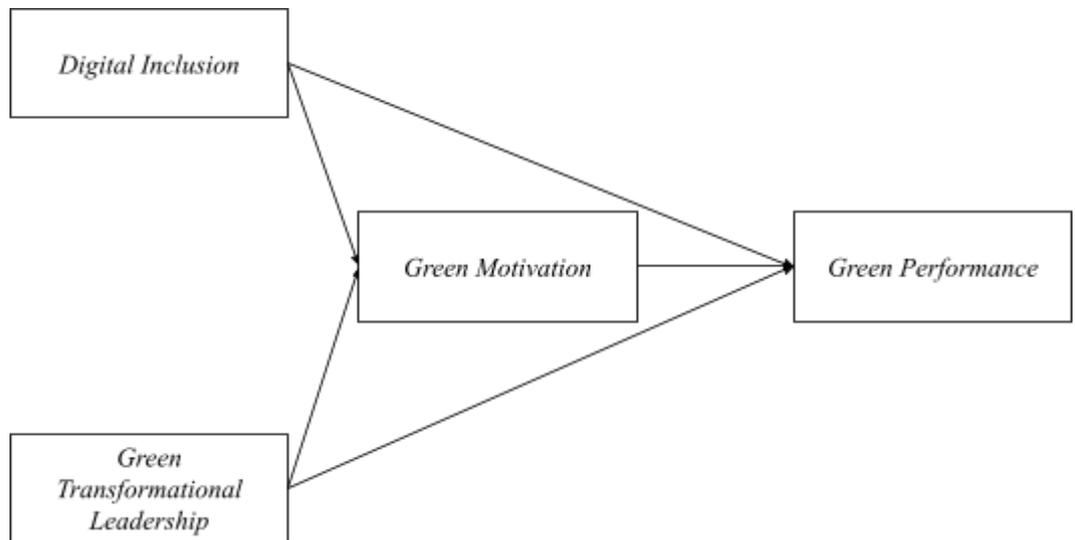
Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak dari kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel

Kartika Graha Malang, Indonesia, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai mediator yang potensial. Penelitian ini melibatkan sampel 78 karyawan dari hotel tersebut dan menggunakan analisis kuantitatif dalam kerangka kerja studi eksplanatori.

Analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) untuk menilai signifikansi dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, namun kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja muncul sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa aspek pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional mungkin tidak diimplementasikan secara optimal di Hotel Kartika Graha, yang berkontribusi pada dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.9 Formulasi Hipotesis

2.9.1 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*

Diperlukan pendekatan yang lebih dalam terhadap inklusi digital, yang memperhitungkan potensi dampak terhadap lingkungan (Khan et al, 2023). Di era digitalisasi bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), relasi antara literasi digital, budaya digital, dan kesuksesan bisnis menjadi topik yang menarik. Meskipun demikian, penelitian yang mengeksplorasi signifikansi budaya digital sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kinerja bisnis masih terbatas. Literasi digital berperan sebagai katalisator untuk memasuki proses digitalisasi, dengan pengukurannya didasarkan pada tiga faktor utama. Sebagai contoh, dalam konteks profitabilitas, literasi digital memberdayakan pemilik bisnis untuk mendiversifikasi operasi mereka melalui aktivitas bisnis online dan offline

(Arifudin et al, 2022), . Santoso et al. (2019) melakukan pengujian interaksi antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, kinerja, dan literasi digital. Literasi digital diidentifikasi sebagai moderator dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja, sementara literasi digital memainkan peran moderator yang signifikan dalam hubungan tersebut. Dari studi yang melibatkan 76 negara, ditemukan bahwa mendorong penggunaan teknologi ramah lingkungan, mempromosikan pembiayaan yang mendukung lingkungan, dan mendesak lembaga keuangan dan bisnis untuk memprioritaskan kelestarian lingkungan merupakan hal penting (Khan et al, 2023). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa inklusi digital dapat mengubah pola konsumsi dan mendorong rumah tangga untuk memilih produk dengan jejak karbon yang lebih rendah. Hal ini mendukung pembangunan berkelanjutan dan membantu transisi ke ekonomi yang mengurangi emisi karbon (Xu et al, 2024). Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai inklusi digital dan lingkungan, penelitian lanjutan tetap diperlukan. Untuk memahami dampak jangka panjang serta implikasi yang lebih luas dari inklusi keuangan digital terhadap energi dan lingkungan, penelitian lebih lanjut diperlukan. Selain itu, kekurangan data di tingkat perusahaan menuntut penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh inklusi keuangan digital terhadap perilaku dan praktik perusahaan (Zheng et al, 2022). Berdasarkan berbagai hal tersebut *Digital Inclusion* diperkirakan berhubungan positif terhadap *Green Performance*. Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Digital Inclusion berpengaruh positif terhadap Green Performance

2.9.2 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Performance

Barbuto & Gifford (2012) menyatakan bahwa peran kepemimpinan memiliki dampak signifikan dalam memotivasi karyawan. Pemimpin bertanggung jawab untuk menginternalisasi nilai-nilai dan pandangan terkait lingkungan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi termotivasi. Pemimpin transformasional menginternalisasi nilai-nilai ke dalam diri karyawan melalui berbagai metode. Pemimpin transformasional yang memiliki orientasi keberlanjutan lingkungan cenderung membicarakan urgensi keberlanjutan lingkungan, menunjukkan visi masa depan yang berkelanjutan, serta menyampaikan komunikasi dengan penuh semangat dan keyakinan mengenai tindakan yang diperlukan (Dvir et al., 2002). Langkah-langkah yang diambil oleh seorang pemimpin seharusnya meningkatkan asumsi dan motivasi dari kegiatan yang dijalankan oleh karyawan, dengan tujuan agar karyawan dapat meresapi dan menginternalisasi nilai-nilai yang diterapkan oleh pemimpin. Hal ini dapat meningkatkan pentingnya nilai-nilai yang lebih tinggi dalam identitas karyawan dan memberikan makna terhadap kegiatan lingkungan bagi karyawan (Bono & Judge, 2003). Menurut hasil penelitian Graves et al. (2013), Environmental Transformational Leadership dikemukakan memiliki pengaruh positif terhadap Autonomous Motivation. Penelitian yang dilakukan oleh Majali et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang berfokus pada

keberlanjutan lingkungan dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha. Studi tentang pengaruh inovasi berkelanjutan yang muncul dari kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan juga telah memperoleh konfirmasi positif (Maziri dan Maramura, 2022). Selain itu, dampak dari keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui kreativitas berwawasan lingkungan juga telah terbukti melalui penelitian (Setyaningrum et al, 2023). Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ Green Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Green Performance

2.9.3 Pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance

Judge & Piccolo (2004) menyatakan bahwa terdapat bukti substansial yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional seringkali mendapatkan dukungan melalui perilaku seperti ekspektasi dan penghargaan berbasis kinerja. Ini mengindikasikan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin transformasional dapat menjadi contoh yang diadopsi oleh bawahan, khususnya ketika ada harapan dan penghargaan berbasis kinerja terkait. Elliott et al. (2000) memberikan contoh dalam bentuk nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang dapat digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Dengan kata lain, ketika seseorang dirangsang dari luar dengan iming-iming imbalan atau reward, motivasinya akan muncul karena dorongan untuk mendapatkan imbalan atau reward tersebut. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Khan et al (2022) menyoroti peran penting motivasi karyawan sebagai mediator antara manajemen

sumber daya manusia ramah lingkungan dan pelatihan karyawan, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. *Green motivation* juga mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi yang ramah lingkungan, mendorong mereka untuk mengambil peran sukarela yang tidak hanya bermanfaat bagi organisasi tetapi juga rekan kerja mereka dan komunitas secara luas (Abdelhamied et al, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2021) bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang membentuk kinerja lingkungan karyawan, dengan mengintegrasikan motivasi hijau dan kematangan manajemen lingkungan yang proaktif. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara praktik-praktik Sumber Daya Manusia (SDM) yang ramah lingkungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta kematangan manajemen lingkungan yang proaktif. Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi hijau dan kinerja lingkungan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sobaih et al. (2020) mengadopsi teori Ability, Motivation, Opportunity (AMO) dan teori Resource-Based View (RBV) untuk menyelidiki dampak praktik-praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan (GHRM) yang diterapkan oleh pemilik-manajer pada usaha penginapan kecil terhadap inovasi lingkungan dan kinerja lingkungan perusahaan. Hasil dari pemodelan persamaan struktural (SEM) mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari kemampuan, motivasi, dan peluang hijau yang dimiliki oleh pemilik-manajer terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan perusahaan. Secara khusus, di antara praktik-praktik GHRM, kemampuan pemilik-manajer muncul sebagai

faktor yang paling berpengaruh terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan (Sobaih et al, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ Green Motivation berpengaruh positif terhadap Green Performance

2.9.4 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*

Terdapat bukti yang menunjukkan bahwa modal intelektual memiliki dampak positif terhadap inovasi hijau, keberlanjutan UKM, dan kinerja keuangan. (Rustiarini et al, 2023). Kreativitas hijau, yang dianggap sebagai kemampuan penting untuk menghasilkan ide-ide baru dan praktis yang berkaitan dengan pengembangan produk hijau, telah menarik banyak perhatian dari perusahaan-perusahaan hijau (Jiang et al, 2020). Keyakinan motivasi merujuk pada dorongan yang melekat dalam diri individu, mendorong mereka untuk memotivasi diri sendiri melalui strategi tertentu. Temuan ini memperkuat hubungan positif dan signifikan antara strategi keyakinan motivasi dan kompetensi literasi digital, menyoroti peran krusial motivasi diri dalam meningkatkan literasi digital (Lilian, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu et al. (2024) menggunakan variabel *Locus of Control* (LOC) dan *Need for Achievement* (NFA) untuk menganalisis faktor-faktor individu yang mempengaruhi transformasi digital, khususnya dalam menghadapi tantangan yang dihadapi selama pandemi Covid-19 dan periode difusi teknologi yang tengah berlangsung. Studi ini juga mempertimbangkan tingkat literasi digital sebagai

faktor pendukung, mencerminkan pengetahuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Temuan penelitian menunjukkan adanya dampak langsung dari *Locus of Control* dan *Need for Achievement* terhadap literasi digital, dampak langsung dari literasi digital terhadap transformasi bisnis digital, serta dampak tidak langsung dari *Locus of Control* dan *Need for Achievement* (Abimanyu et al, 2024).

H₄ Digital Inclusion berpengaruh positif terhadap Green Motivation

2.9.5 Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Motivation

Barbuto & Gifford (2012) menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat signifikan dalam memotivasi karyawan. Pemimpin menginternalisasi nilai dan pandangan terkait lingkungan kepada para karyawan, sehingga mereka menjadi termotivasi. Studi sebelumnya juga mencatat bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan internalisasi karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan meningkatkan perasaan mereka terkait ekspresi diri dalam pekerjaan mereka. Adopsi perubahan perilaku cenderung terjadi dengan cepat ketika didorong oleh keputusan otoritas (Rogers, 2003), yang sering kali berasal dari keputusan pimpinan tingkat tinggi. Ini berarti bahwa karyawan lebih mungkin mengadopsi perilaku yang mendukung lingkungan jika para pimpinan telah mempraktikkan dan mengambil keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai lingkungan. Sejalan dengan salah satu dimensi kepemimpinan transformasional,

yaitu pengaruh *idealized*, pemimpin dengan budaya inovatif dapat menciptakan karyawan yang lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang suatu kerangka kerja konseptual yang menjelaskan dampak langsung kepemimpinan transformasional hijau pada kreativitas lingkungan karyawan, sekaligus dampak tidak langsung melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik hijau sebagai perantara. Data penelitian dikumpulkan dari sektor Teknologi Informasi (TI) di Zona Teknologi, Dalian Software Park, dan Dalian Hi-Tech Zone, yang berlokasi di Dalian, Cina. Sampel penelitian melibatkan individu yang menempati posisi di departemen R&D, pemasaran, dan lingkungan, termasuk kepala, pemimpin, dan karyawan yang aktif terlibat dalam upaya kreatif dan inovatif (Lin et al, 2020). Khan et al. (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional terhadap berbagai hasil yang terkait dengan pekerjaan di kalangan karyawan, seperti kinerja kerja, kelelahan kerja, dan perilaku seperti pemalasan sosial di tempat kerja. Temuan dari penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan faktor mediasi, yaitu motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan langsung dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kelelahan kerja dan pemalasan sosial (Khan et al, 2020).

H₅ Digital Inclusion berpengaruh positif terhadap Green Motivation

2.9.6 Pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan *Digital*

Inclusion dan Green Performance

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan variabel *Green Motivation* sebagai variabel mediasi. Seperti yang telah ditunjukkan dalam penelitian oleh Ahmed et al. (2021), *Green Motivation*, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dapat berperan memediasi antara praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan kinerja lingkungan (*Environmental Performance*). Temuan serupa juga terlihat dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa *Green Motivation* berhasil memediasi hubungan antara etika lingkungan (*environmental ethics*), lingkungan institusional, serta dukungan manajerial dengan perilaku lingkungan (*environmental behavior*) (Junsheng et al, 2020; Masud et al., 2020). Kemajuan pesat dalam *Digital Financial Inclusion (DFI)* secara erat terkait dengan adopsi teknologi Internet yang luas. Dengan kata lain, daerah yang memiliki jumlah pengguna Internet yang lebih besar cenderung mengalami perkembangan *DFI* yang lebih maju (Bai et al., 2023). Memperbaiki infrastruktur digital di pedesaan bertujuan untuk mempercepat perkembangan keuangan pedesaan yang inklusif, sekaligus membuka peluang kerja non-pertanian bagi masyarakat yang terpinggirkan. Pemerintah dapat mendorong inovasi dengan memberikan dukungan, menciptakan lingkungan yang mendukung upaya kewirausahaan, dan merangsang usaha-inovatif (Ren et al., 2023). Siswanto et al. (2022) melakukan analisis terhadap dampak motivasi internal dan literasi digital terhadap tingkat motivasi mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan proaktivitas mahasiswa dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi internal dan

literasi digital mereka. Berdasarkan penelitian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ Green Motivation mampu memediasi hubungan Digital Inclusion dan Green Performance

2.9.7 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan Green Transformational Leadership dan Green Performance

Majali et al. (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional hijau memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian mengenai dampak inovasi hijau yang berasal dari kepemimpinan transformasional hijau juga telah terkonfirmasi memiliki dampak positif terhadap sustainable competitive advantage (Maziri dan Maramura, 2022). Selain itu, dampak terhadap keunggulan kompetitif hijau melalui kreativitas hijau juga telah terbukti dalam penelitian (Setyaningrum et al., 2023). Menumbuhkan budaya ramah lingkungan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan secara signifikan (Syafri et al, 2021). Sun et al, (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional suatu perusahaan memupuk lingkungan yang mendukung individu dengan semangat keberlanjutan, menawarkan mereka peluang untuk mewujudkan potensi dan kemampuan ramah lingkungan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari kepemimpinan transformasional yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan (green) dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh mediasi oleh Motivasi Hijau terhadap hubungan

antara kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja karyawan (Megaster, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja muncul sebagai faktor signifikan yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Prabowo dan Irawanto. 2018). Berdasarkan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇ Green Motivation mampu memediasi hubungan Green Transformational Leadership dan Green Performance.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Pertanian hidroponik di Yogyakarta telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Metode ini menjadi pilihan yang menarik bagi para petani di daerah tersebut karena memungkinkan produksi tanaman tanpa menggunakan tanah secara langsung. Dengan memanfaatkan larutan nutrisi yang kaya akan unsur-unsur penting bagi pertumbuhan tanaman, hidroponik memberikan hasil yang lebih cepat dan efisien.

Di Yogyakarta, banyak petani mulai beralih ke teknik hidroponik untuk menanam berbagai jenis tanaman seperti selada, bayam, tomat cherry, dan lainnya. Mereka memanfaatkan berbagai sistem hidroponik seperti sistem NFT (Nutrient Film Technique), sistem sumbu, atau sistem rakit apung.

Salah satu keunggulan hidroponik adalah kemampuannya untuk mengontrol lingkungan tumbuh tanaman dengan lebih baik, seperti pengaturan kadar nutrisi, kelembaban, dan suhu. Selain itu, teknik ini membutuhkan ruang yang lebih kecil dibandingkan pertanian konvensional, sehingga cocok untuk area perkotaan seperti di sekitar Yogyakarta yang mungkin memiliki keterbatasan lahan.

Banyak komunitas dan petani lokal di Yogyakarta yang telah mengadopsi praktik hidroponik ini dan bahkan menjalankan pelatihan atau workshop untuk membagikan pengetahuan mereka kepada masyarakat. Hal ini bertujuan untuk

meningkatkan kesadaran akan pentingnya pertanian modern yang ramah lingkungan dan efisien.

3.2 Desain Penelitian

Rancangan penelitian dapat diibaratkan sebagai panduan bagi peneliti untuk memandu langkah-langkah yang tepat dalam proses penelitian. Sebuah rancangan yang tepat akan menjadi pedoman yang membimbing penelitian agar berjalan lancar (Cresweel, 2010). Penelitian ini termasuk dalam kategori kajian non-eksperimental yang menggunakan data angka, analisis statistik, pengaturan, dan pengujian terkontrol (Cresweel, 2010). Tujuan dari penelitian non-eksperimental ini lebih condong kepada eksplorasi dan deskripsi fenomena yang diamati.

Dalam jenis penelitian non-eksperimental yang spesifik, penelitian ini adalah suatu desain kausal-komparatif yang berfokus pada perbandingan faktor bebas (variabel eksogen) antara kelompok subjek yang telah mengalami dampak yang berbeda dari variabel bebas tersebut. Kelompok subjek tersebut adalah faktor terikat (variabel endogen). Dampak dari faktor bebas pada faktor terikat terjadi tanpa campur tangan langsung dari peneliti, melainkan sudah terjadi sebelum penelitian dimulai (Cresweel, 2010).

3.3 Populasi

Populasi adalah totalitas dari sekelompok orang, peristiwa, atau minat yang hendak diselidiki oleh seorang peneliti (Sekaran, 2017). Populasi yang akan

diselidiki dalam penelitian ini adalah karyawan dan petani milenial pada pertanian hidroponik di Kabupaten Bantul, DIY.

3.4 Sampel

Dalam penelitian ini, akan diterapkan metode *convenience sampling*. Dengan pendekatan ini, pemilihan responden sebagai sampel didasarkan pada pertimbangan yang bersifat subjektif dari peneliti. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah dipilih secara selektif berdasarkan pertimbangan khusus dari peneliti.

Kerlinger dan Lee (2000) menyarankan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif. Menurut Hair et al (2017), jumlah sampel adalah 5 kali indikator hingga 10 kali indikator. Penulis akan menyebarkan 175 angket untuk mengantisipasi apabila ada angket yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Dengan demikian, harapan penelitian ini dapat menggunakan sampel minimal 75 responden sampai dengan 150 responden.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep atau atribut yang dapat diukur dan menjadi dasar untuk membedakan individu atau objek dalam kelompok yang berbeda (Cooper & Schindler, 2014). Variabel mewakili aspek dari suatu fenomena yang memiliki variasi atau perbedaan dalam ukurannya dan dapat diukur menggunakan instrumen khusus (Sekaran & Bougie, 2017). Secara umum, dalam konteks penelitian, variabel sering diartikan sebagai suatu konsep atau ciri yang dapat

diukur atau diamati, yang dapat berbeda antara objek atau individu yang berbeda. Penggunaan variabel membantu dalam pengukuran atau perbandingan fenomena atau kejadian tertentu, serta mendukung dalam menjawab pertanyaan penelitian. Studi ini mengadopsi tiga jenis variabel, yakni variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediasi.

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen, atau independent variable, adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian, namun memiliki potensi untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel ini digunakan untuk menjelaskan atau meramalkan perubahan pada variabel lainnya (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini, variabel eksogen meliputi *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership*.

2. Variabel Endogen

Cooper dan Schindler (2014) menjelaskan bahwa variabel endogen adalah variabel yang nilainya tergantung pada faktor lain dalam model yang sedang diteliti. Dalam konteks ini, variabel endogen merujuk pada variabel dependen atau target yang ingin dijelaskan atau diprediksi dengan menggunakan variabel independen atau prediktor. Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah *Green Performance*.

3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang dapat menjelaskan sebagian atau seluruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Baron dan

Kenny (1986) mengatakan bahwa variabel mediasi dapat memengaruhi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara menurut MacKinnon (2008), variabel mediasi bertindak sebagai perantara antara variabel independen dan variabel dependen, membantu memperjelas hubungan keduanya. Dalam penelitian ini, variabel mediasi digunakan untuk menguji adalah *Green Motivation*.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	<i>Digital Inclusion</i>	Inklusi digital mengacu pada kapasitas individu dan komunitas untuk mengakses, memanfaatkan, dan mendapatkan manfaat dari teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digital acceptance 2. Digital literacy 3. Digital accessibility 	Igbinovia dan Aiyebilehin (2023)
	<i>Green Transformational Leadership</i>	Kepemimpinan transformasional adalah gaya positif dan aktif kepemimpinan yang terdiri dari empat perilaku terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengaruh ideal lingkungan 2. motivasi inspirasional lingkungan 3. rangsangan intelektual lingkungan 4. pertimbangan individual lingkungan 	(Robertson, 2017)
	<i>Green</i>	Merujuk pada suatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi kreatif 	(Jiang et al,

	<i>Motivation</i>	kekuatan pendorong yang dapat mendorong dan mendukung individu dalam melaksanakan perlindungan lingkungan hidup tertentu.	hijau 2. pemikiran hijau 3. perilaku hijau 4. hasil hijau	2020)
	<i>Green Performance</i>	Sejauh mana karyawan tertentu telah terlibat dalam perilaku (tindakan dan aktivitas) dan menghasilkan hasil sehubungan dengan penghijauan selama 3 tahun sebanding dengan UMKM sejenis.	1. penggunaan sumber daya input secara efisien 2. inisiatif lingkungan yang inovatif 3. kontribusi karyawan terhadap pengelolaan lingkungan perusahaan	(Arulrajah et al, 2016)

3.7 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden. Kuesioner tersebut disebarakan kepada anggota pertanian hidroponik. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang telah dirancang. Instrumen kuesioner ini disusun dengan bahasa yang mudah dipahami agar responden dapat dengan mudah memahami maksud dari setiap pertanyaan. Hal yang krusial dalam desain pertanyaan kuesioner adalah untuk menghindari bias. Untuk menghindari bias, penting untuk tidak mengimplikasikan opini dalam pertanyaan survei. Sebagai contoh, saat menanyakan tentang *Green Transformational Leadership*, pertanyaan sebaiknya tidak dimulai dengan

pernyataan yang mengindikasikan *Green Transformational Leadership* di pertanian hidroponik karena hal tersebut bisa membuat responden menjadi bias sebelum menjawab pertanyaan.

Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini mencakup rentang dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skala sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
3. Skor 3 untuk jawaban agak setuju
4. Skor 4 untuk jawaban setuju
5. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Khusus untuk variabel *Green Performance*, pengukuran akan menggunakan Skala Likert dengan rentang dari sangat tidak buruk hingga sangat baik selama 3 tahun sebanding dengan UMKM sejenis dengan skala sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk jawaban sangat rendah
2. Skor 2 untuk jawaban rendah
3. Skor 3 untuk jawaban sedang
4. Skor 4 untuk jawaban tinggi
5. Skor 5 untuk jawaban sangat tinggi

Selain mengadopsi kuesioner sebagai alat pengumpulan data, peneliti juga memanfaatkan studi kepustakaan. Studi kepustakaan digunakan untuk menghimpun sumber referensi yang relevan dengan penelitian guna mendapatkan konsep, teori, variabel, serta studi lain yang mendukung. Metode studi kepustakaan melibatkan pencarian sumber-sumber tersebut melalui situs jurnal, artikel, dan buku elektronik yang tersedia di internet. Tujuan dari studi kepustakaan adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan terkait masing-masing variabel, seperti *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Saunders et al. (2009), deskripsi variabel secara statistik melibatkan penggunaan statistik deskriptif. Statistik deskriptif berguna untuk menggambarkan dan membandingkan variabel secara numerik. Fokus utama dari statistik deskriptif adalah pada pengukuran tendensi sentral dan dispersi. Sekaran, Uma, dan Bougie (2016) menambahkan bahwa statistik deskriptif dapat digunakan untuk mengukur variabel tunggal dengan nilai frekuensi, tendensi sentral, dan dispersi. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mendapatkan informasi tentang tendensi sentral, jangkauan, dan ukuran dispersi serta statistik lainnya untuk setiap item yang mengukur variabel independen dan dependen. Analisis deskriptif merupakan representasi data dari sampel dan populasi

penelitian yang dianalisis menggunakan metode statistik yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik dari responden, dengan berbagai kategori seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Penelitian ini menggunakan frekuensi sebagai salah satu metode statistik deskriptif. Analisis karakteristik responden dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS yang menghasilkan output dalam bentuk frekuensi dan persentase responden dari setiap karakteristik yang diamati.

3.8.2 Analisis Statistik

3.8.2.1 Analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling

Metode analisis data dalam penelitian ini mengadopsi *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. SEM terdiri dari dua komponen utama: bagian pengukuran yang menghubungkan antara Variabel Observasi dengan Variabel Laten melalui *Confirmatory Factor Model*, serta bagian struktural yang mengaitkan Variabel Laten melalui persamaan regresi simultan (Ghazali, 2017). SEM merupakan alat statistik yang menggabungkan dua model statistik terpisah, yaitu analisis faktor dan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian baik dalam konteks regresi maupun dalam pengukuran dimensi dari suatu konsep.

3.8.2.2 Pengujian Model Penelitian (Outer Model)

Uji perhitungan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) dilakukan melalui outer model. Outer model ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model yang dibangun. Pada outer model dengan indikator reflektif, evaluasi dilakukan terhadap validitas konvergen dan diskriminan dari indikator yang membentuk konstruk laten, serta mengukur keandalan (reliabilitas) komposit dan alpha Cronbach untuk kelompok indikatornya. Sementara pada outer model dengan indikator formatif, evaluasi dilakukan terhadap konten substantifnya dengan membandingkan bobot relatif dan signifikansi dari indikator yang membentuk konstruk tersebut, mengacu pada metode yang dikemukakan oleh Chin (1998).

3.9 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur objek penelitian dengan tepat. Validitas hasil penelitian dikatakan terpenuhi jika data yang terkumpul sesuai dengan keadaan sebenarnya dari objek penelitian. Validitas suatu instrumen dapat diukur dengan membandingkan korelasi indeks product moment Pearson dengan tingkat signifikansi 5%. Jika tingkat signifikansi korelasi kurang dari 0,05 (5%), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi korelasi lebih dari 0,05 (5%), instrumen dianggap tidak valid (Sekaran, 2006).

3.10 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya, menunjukkan tingkat kestabilan dan konsistensi dalam pengukuran suatu konsep dengan mengurangi bias yang mungkin terjadi (Sekaran, 2006). Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika respon individu terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Salah satu indikator yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah nilai Cronbach Alpha, dimana jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, maka alat pengukur dianggap reliabel. Berikut adalah langkah-langkah dalam melakukan uji reliabilitas:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 = kuesioner tidak reliabel
 - b. H_a = kuesioner reliabel
2. Menghitung nilai statistik Alpha Cronbach
3. Menentukan standar Alpha Cronbach sebesar 0,70
4. Keputusan Pengujian
 - a. Apabila nilai Alpha Cronbach terhitung kurang dari 0,70, maka H_0 diterima artinya kuesioner tidak reliabel.
 - b. Apabila nilai Alpha Cronbach terhitung lebih dari 0,70, maka H_0 ditolak artinya kuesioner reliabel.

3.11 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten. Dalam evaluasi inner model, perhatian utama diberikan pada seberapa besar varians yang dapat dijelaskan, yang tercermin dari nilai R-Square pada konstruk laten endogen. Analisis model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen, serta nilai koefisien jalur atau nilai t-statistics untuk menguji signifikansi hubungan antara konstruk dalam model struktural. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik kemampuan model untuk memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien jalur atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Untuk nilai t-statistics, untuk hipotesis dua arah (two-tailed), nilai tersebut harus melebihi 1,96, sedangkan untuk hipotesis satu arah (one-tailed), nilai tersebut harus di atas 1,64. Kedua nilai ini digunakan pada tingkat signifikansi alpha 5% dan power 80% (Hair et al., 2013).

3.12 Uji hipotesis

Dalam mengevaluasi signifikansi pengaruh antar variabel, prosedur bootstrapping menjadi penting. Bootstrapping merupakan teknik yang menggunakan sampel asli untuk melakukan resampling. Ghazali & Latan (2015) merekomendasikan penggunaan jumlah bootstrapping sekitar 200-1000 kali, yang dianggap cukup untuk mengoreksi standar error dalam PLS. Dalam metode PLS,

keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai P-Values (Hair et al., 2017). Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: $P\text{-Values} > 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: $P\text{-Values} < 0,05$

3.13 Uji Efek Mediasi

Pada tahap ini, akan dibahas analisis hipotesis dengan efek mediasi, yang merupakan hubungan antara variabel eksogen terhadap endogen melalui variabel mediator atau variabel antara. Pengujian mediasi suatu variabel dapat dilakukan menggunakan Uji Sobel (Ghozali, 2011). Uji Sobel digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) dengan mengalikan koefisien jalur variabel independen terhadap variabel mediasi $X \rightarrow Z$ (a) dengan koefisien jalur variabel mediasi terhadap variabel dependen $Z \rightarrow Y$ (b), sehingga menghasilkan nilai ab . Pengujian mediasi dilakukan dengan menghitung nilai t dari hasil perkalian ab . Nilai t yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

H0 diterima dan Ha ditolak apabila: $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$

H0 ditolak dan Ha diterima apabila: $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Hasil survei menggunakan *Google Form* pada petani hidroponik di kabupaten Bantul menunjukkan bahwa dari total 140 responden, seluruhnya telah mengisi kuesioner secara lengkap. Ini menghasilkan tingkat respons yang sempurna, yakni 100%. Data dari 140 kuesioner yang telah diisi lengkap telah disaring dan siap untuk dianalisis dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang telah disebar	137	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	137	100%

Dijelaskan pada tabel 4.1 bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 137 buah. Kuesioner yang diisi secara lengkap dan memenuhi syarat berjumlah 137 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner adalah 100%.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, dan agama pada petani hidroponik di Kabupaten Bantul. Analisis ini diurai sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	102	74.5%
Perempuan	35	25.5%
Total	137	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.2 bahwa mayoritas responden adalah pria, yaitu sebesar 102 atau 74,5% dan responden wanita sebesar 35 responden atau 25,5%. Mayoritas pria dalam bidang hidroponik dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, stereotip gender yang masih melekat dalam banyak budaya memandang pertanian sebagai pekerjaan yang lebih sesuai bagi pria, yang dapat mendorong mereka untuk memilih karir dalam bidang ini. Kedua, akses yang lebih mudah terhadap pendidikan dan pelatihan dalam pertanian mungkin lebih tersedia bagi pria daripada perempuan, entah karena diskriminasi gender dalam akses pendidikan atau kebijakan yang mendukung pria lebih dari perempuan dalam hal ini. Ketiga, kondisi kerja di bidang pertanian, terutama yang melibatkan kerja fisik seperti dalam hidroponik, mungkin tidak menarik bagi banyak

perempuan karena adanya stigma terhadap pekerjaan kasar dan kotor. Keempat, peran gender dalam masyarakat dapat mempengaruhi pilihan karir seseorang, dengan perempuan cenderung diarahkan atau merasa lebih cocok untuk memilih karir yang sesuai dengan stereotip gender tradisional. Terakhir, tanggung jawab tambahan terkait dengan perawatan keluarga dan rumah tangga seringkali menjadi hambatan bagi perempuan untuk mengejar karir dalam bidang yang membutuhkan waktu dan komitmen yang besar seperti hidroponik. Meskipun demikian, kesadaran akan kesetaraan gender dan upaya untuk memperluas akses perempuan ke peluang dalam bidang-bidang yang sebelumnya didominasi oleh pria dapat mengubah tren ini seiring waktu.

2. Umur

Tabel 4.3 Deskripsi Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
16 - 25 tahun	60	43.8%
26 - 35 tahun	74	54%
36 - 45 tahun	3	2.2%
Total	137	100%

Sumber : Olah data primer peneliti, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.3 bahwa responden paling banyak adalah petani hidroponik dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 74 orang (54%), responden

usia 16-25 tahun sebanyak 60 karyawan (43.8%), dan responden usia 36-45 tahun sebanyak 3 orang (2.2%).

Mayoritas responden dalam survei tersebut adalah petani hidroponik berusia 26-35 tahun, dengan jumlah mencapai 74 orang atau sekitar 54% dari total responden. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, pertanian hidroponik mungkin sedang menjadi tren yang menarik bagi generasi muda karena efisiensi dan potensi hasil yang lebih baik. Kedua, orang-orang muda cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, dan pertanian hidroponik merupakan teknologi pertanian yang inovatif. Ketiga, adanya peluang ekonomi yang menjanjikan di bidang pertanian hidroponik mungkin juga menjadi alasan bagi orang-orang muda untuk terlibat. Selain itu, mayoritas responden di rentang usia 26-35 tahun mungkin memiliki pengalaman atau pengetahuan yang cukup tentang pertanian hidroponik, yang membuat mereka lebih tertarik untuk berpartisipasi dalam survei tersebut. Faktor demografis dan lokasi geografis juga dapat mempengaruhi hasil, terutama jika survei dilakukan di daerah yang banyak dihuni oleh orang-orang muda. Dengan demikian, kombinasi dari faktor-faktor ini mungkin menjadi penjelasan atas dominasi petani hidroponik berusia 26-35 tahun dalam survei tersebut.

3. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4 Deskripsi Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP Sederajat	2	1.5%
SMA Sederajat	119	86.9%

Sarjana	16	11.6%
Total	137	100%

Sumber : Olah data primer peneliti, 2024

Dijelaskan pada tabel 4.4 bahwa responden sebagian besar pendidikan yang terakhir ditempuh adalah SMA sederajat sebanyak 119 karyawan (86.9%). Kemudian Sarjana sederajat 16 karyawan (11.6%). Jenjang pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah SMP dengan jumlah karyawan sebanyak 2 orang (1.5%).

Mayoritas dari responden karyawan dalam sektor pertanian hidroponik menunjukkan tingkat pendidikan terakhir adalah SMA atau setara, yang mencapai 86.9% dari total responden. Hal ini mungkin dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, SMA merupakan jenjang pendidikan menengah yang umum diakses oleh mayoritas masyarakat, sehingga banyak individu memiliki kualifikasi pendidikan tersebut. Kedua, pekerjaan dalam pertanian hidroponik mungkin tidak memerlukan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dari SMA, sehingga individu dengan latar belakang pendidikan tersebut tertarik untuk bekerja di bidang ini. Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa banyak responden yang lebih terbuka terhadap peluang kerja di sektor pertanian hidroponik, terutama karena tingkat pengetahuan dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut dapat diperoleh melalui pengalaman lapangan atau pelatihan langsung, tanpa bergantung pada tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi. Dengan demikian, mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA mencerminkan

dinamika industri pertanian hidroponik yang lebih mengedepankan pengalaman dan keterampilan praktis daripada kualifikasi pendidikan formal yang tinggi.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel data statistik deskriptif dari penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang distribusi data. Rata-rata (*mean*) menyajikan nilai tengah dari data, sedangkan standar deviasi memberikan informasi tentang sebaran data dari rata-rata. Varian mengukur seberapa jauh titik data tersebar dalam satu kelompok, sementara nilai maksimum dan minimum menunjukkan rentang data. Jumlah (*sum*) memberikan total kumulatif dari seluruh data. Rentang (*range*) mencerminkan variasi antara nilai maksimum dan minimum. Kemencengan (*skewness*) distribusi mengungkapkan kecondongan distribusi data, apakah ke arah nilai yang lebih tinggi atau lebih rendah dari rata-rata. Dengan demikian, statistik deskriptif ini memberikan *insight* yang penting tentang karakteristik dan pola data yang diamati dalam penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

	Mean
DI 1	4.832
DI 2	4.679
DI 3	4.504
DI 4	4.197
DI 5	4.022

DI 6	4.65
DI 7	4.759
DI 8	4.679
GTL 1	4.752
GTL 2	4.642
GTL 3	4.489
GTL 4	4.482
GTL 5	4.569
GTL 6	4.642
GTL 7	4.737
GTL 8	4.796
GM 1	4.723
GM 2	4.635
GM 3	4.613
GM 4	4.657
GM 5	4.599
GM 6	4.723
GM 7	4.723
GM 8	4.672
GP 1	4.73
GP 2	4.679
GP 3	4.54

GP 4	4.423
GP 5	4.664
GP 6	4.723

Berdasarkan Tabel 4.5, skor rata-rata variabel *Digital Inclusion* adalah 4,54. Penilaian terendah untuk variabel ini adalah 2 sedangkan nilai maksimumnya mencapai 5, menunjukkan persepsi positif terhadap penerapan *Digital Inclusion* dalam organisasi. Nilai rata-rata variabel *Green Transformational Leadership* adalah 4,64, menunjukkan kualitas yang baik. Penilaian terendah untuk variabel ini adalah 2, sedangkan nilai tertinggi adalah 3, menandakan adanya pengaruh *Green Transformational Leadership*. Sementara itu, nilai rata-rata indikator *Green Motivation* adalah 4,67, juga masuk dalam kategori baik. Penilaian terendah untuk indikator ini adalah 2, sementara yang tertinggi adalah 3, menunjukkan persepsi yang baik terhadap *Green Motivation*. Terakhir, nilai rata-rata indikator *Green Performance* adalah 0,53, juga cukup baik. Penilaian terendah untuk indikator ini adalah 2, sementara yang tertinggi adalah 3, menunjukkan kemampuan organisasi dalam menumbuhkan *Green Performance* yang memadai.

4.3 Statistik Inferensial

4.3.1 Uji Measurement Model (Outer Model)

Pengujian outer model dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk menilai kualitas indikator atau

variabel pengukuran dalam suatu model. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan memenuhi standar kualitas yang diperlukan untuk mewakili variabel yang diukur dengan baik dan dapat diandalkan dalam analisis SEM.

4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen (Faktor Loading)

Uji Validitas Konvergen, juga dikenal sebagai uji faktor loading, adalah bagian dari tahap pengujian outer model dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM), terutama pada metode Partial Least Square (PLS). Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi seberapa baik setiap indikator (atau item) mewakili konstruk atau variabel laten yang dimaksud. Faktor loading mengukur kekuatan hubungan antara indikator dengan variabel laten yang dipercayai mendasarinya. Semakin tinggi nilai faktor loading, semakin baik indikator tersebut mewakili variabel laten.

Prosesnya dimulai dengan melihat koefisien faktor loading untuk setiap indikator dalam model. Koefisien faktor loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel laten. Umumnya, faktor loading dianggap baik jika nilainya lebih besar dari 0,7. Namun, nilai 0,4 hingga 0,7 juga dapat diterima, tergantung pada konteks penelitian dan banyaknya indikator yang digunakan.

Uji Validitas Konvergen adalah langkah penting dalam mengukur kualitas pengukuran dalam SEM, karena menentukan sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Jika nilai faktor loading

rendah atau tidak signifikan, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa indikator tersebut mungkin perlu direvisi atau bahkan dihapus dari model untuk meningkatkan kualitas analisis. Oleh karena itu, uji validitas konvergen memainkan peran kunci dalam memastikan keandalan dan validitas hasil analisis SEM.

Menurut Hair et al. (2017), indikator yang memiliki faktor loading rendah, biasanya kurang dari 0,4 dianggap tidak mampu secara memadai merepresentasikan faktor yang diukur dan sebaiknya dihapus dari analisis. Namun, proses penghapusan indikator harus dilakukan dengan hati-hati dan mempertimbangkan dampaknya terhadap keseluruhan model serta tujuan penelitian. Penilaian terhadap faktor loading memberikan petunjuk penting dalam mengevaluasi kualitas indikator dan kecocokannya dengan konstruk yang diukur. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperbaiki dan meningkatkan model pengukuran, sehingga mewujudkan analisis SEM yang lebih handal dan bermakna.

1. Faktor loading yang baik ($> 0,7$): Faktor loading dianggap baik jika nilainya lebih besar dari 0,7. Ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang diukur. Faktor loading yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator mampu dengan baik merepresentasikan variabel yang diukur dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruksi model.
2. Faktor loading yang dapat diterima ($< 0,7$): Meskipun nilai faktor loading yang lebih rendah dari 0,7 mungkin tidak mencapai standar yang

diinginkan, dalam beberapa kasus, indikator dengan faktor loading ini masih dapat diterima. Terutama jika variabel yang diukur sulit diukur secara langsung atau jika nilai faktor loading yang lebih tinggi tidak dapat dicapai karena alasan teoritis atau praktis.

3. Faktor loading yang kurang baik (0,4-0,7): Rentang faktor loading antara 0,4 hingga 0,7 menunjukkan bahwa indikator masih dapat diterima, namun memerlukan perbaikan atau modifikasi. Indikator dengan faktor loading di rentang ini mungkin memiliki hubungan yang lebih lemah dengan variabel laten, sehingga perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kualitasnya.
4. Faktor loading yang buruk ($< 0,4$): Faktor loading yang kurang dari 0,4 dianggap buruk dan menandakan bahwa indikator tersebut tidak dapat mewakili variabel laten dengan baik. Indikator seperti ini biasanya dianggap tidak dapat diterima dan harus dihapus dari model karena kontribusinya yang minim terhadap konstruksi model.
5. Faktor loading yang melebihi 1,0: Faktor loading yang lebih besar dari 1,0 tidak diterima dalam konteks analisis faktor karena menunjukkan adanya kesalahan perhitungan atau pengukuran yang harus diperbaiki. Ini dapat disebabkan oleh masalah teknis atau prosedur dalam proses analisis atau pengukuran yang perlu ditinjau kembali.

Berikut adalah konstruk outer model dari penelitian ini:



Gambar 4.1 Konstruk Outer Penelitian

Tabel 4.6 Nilai Faktor Loading Indikator

Variabel	Item	Indikator	Item
Digital Inclusion	DI1:0.811	Digital Acceptance	DI1:0.876
	DI2:0.631		DI2:0.796
	DI3:0.630		DI3:0.711
	DI4:0.598	Digital Literacy	DI4:0.853
	DI5:0.497		DI5:0.784
	DI6:0.679		DI6:0.752
	DI7:0.730	Digital Accesibility	DI7:0.899
	DI8:0.522		DI8:0.791
Green	GTL1:0.7	Pengaruh Ideal	GTL1:0.8

Transformational Leadership	28		Lingkungan	97
	46	GTL2:0.7		02
	71	GTL3:0.6	Motivasi Inspirasional Lingkungan	72
	44	GTL4:0.6		60
	75	GTL5:0.6	Rangsangan Intelektual Lingkungan	81
	47	GTL6:0.7		04
	21	GTL7:0.7	Pertimbangan Individual Lingkungan	17
	21	GTL8:0.7		03
Green Motivation	4	GM1:0.66	Motivasi Kreatif Hijau	6
	2	GM2:0.66		5
	0	GM3:0.67	Pemikiran Hijau	8
	1	GM4:0.63		1
	0	GM5:0.66	Perilaku Hijau	1
	1	GM6:0.72		1
	2	GM7:0.65	Hasil Hijau	9
	5	GM8:0.64		6
Green		GP1:0.823	Penggunaan	GP1:0.927

Performance	GP2:0.796	Sumber Daya Input Secara Efisien	GP2:0.921
	GP3:0.664	Inisiatif Lingkungan yang Inovatif	GP3:0.876
	GP4:0.704		GP4:0.876
	GP5:0.754	Kontribusi Karyawan	GP5:0.914
	GP6:0.759		GP6:0.915

Dari tabel 4.6, terlihat bahwa terdapat banyak nilai faktor loading yang masih di bawah 0,7, menandakan perlunya penghapusan indikator. Faktor loading antara 0,4 hingga 0,7 dapat dipertahankan apabila Average Variance Extracted terpenuhi. Akan tetapi karena Average Variance Extracted tidak terpenuhi, maka proses penghapusan ini harus dilakukan dengan hati-hati, mempertimbangkan dampaknya terhadap keseluruhan model dan tujuan penelitian yang sedang dilakukan.

Berikut adalah konstruk outer model setelah penyesuaian:



Gambar 4.1 Konstruk Outer Penelitian Setelah Penyesuaian

Secara terperinci, nilai faktor loading masing-masing indikator setelah penyesuaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Nilai Faktor Loading Indikator Setelah Penyesuaian

Variabel	Item	Indikator	Item
Digital Inclusion	DI1:0.882	Digital Acceptance	DI1:0.906
	DI2:0.792		DI2:0.881
	DI7:0.777	Digital Accesibility	DI7:0.929
	DI8:0.744		DI8:0.744

Green Transformational Leadership	GTL1:0.741	Pengaruh Ideal Lingkungan	GTL1:0.896
	GTL2:0.767		GTL2:0.903
		Motivasi Inspirasional Lingkungan	GTL3:0.886
			GTL4:0.845
	GTL6:0.746	Rangsangan Intelektual Lingkungan	GTL5:0.854
			GTL6:0.927
	GTL7:0.795	Pertimbangan Individual Lingkungan	GTL7:0.917
	GTL8:0.740		GTL8:0.903
Green Motivation	GM1:0.770	Motivasi Kreatif Hijau	GM1:0.888
	GM2:0.701		GM2:0.863
		Pemikiran Hijau	GM3:0.904
			GM4:0.830
	GM6:0.774	Perilaku Hijau	GM5:0.755
			GM6:0.917
	GM7:0.723	Hasil Hijau	GM7:0.912
			GM8:0.792
Green Performance	GP1:0.861	Penggunaan Sumber Daya Input Secara Efisien	GP1:0.929
	GP2:0.812		GP2:0.919
		Inisiatif Lingkungan yang Inovatif	GP4:0.871
	GP5:0.804		GP5:0.895
	GP6:0.820	Kontribusi Karyawan	GP6:0.913
			GP7:0.916

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai loading faktor sudah berada diatas angka 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen. Penelitian ini dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya yaitu uji validitas diskriminan.

4.3.1.2 Uji Discriminant Validity

Uji discriminant validity merupakan teknik analisis dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu konstruk atau variabel dapat dibedakan dari konstruk atau variabel lain yang seharusnya berbeda darinya. Hal ini penting terutama dalam penelitian yang menggunakan konstruk-konstruk yang saling terkait, untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang diukur benar-benar unik dan tidak sekadar merepresentasikan aspek yang sama dari fenomena yang sedang diteliti. Menurut Hair, dkk (2017), terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji discriminant validity, di antaranya:

1. Uji Average Variance Extracted (AVE): Teknik ini mengukur sejauh mana variasi dalam indikator terkait dengan konstruk yang diukur. Validitas uji ini dianggap terpenuhi jika nilai AVE konstruk melebihi 0,5.
2. Uji Fornell-Larcker: Teknik ini melibatkan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk menguji sejauh mana konstruk yang diukur secara terpisah dari variabel lain dalam model. Hasil dari uji ini adalah koefisien korelasi antar konstruk yang ditempatkan dalam tabel Fornell-Larcker. Validitas uji

ini dianggap terpenuhi jika koefisien korelasi antar konstruk tidak melebihi akar kuadrat dari varian tunggal konstruk.

4.3.1.2.1 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE) digunakan sebagai teknik evaluasi discriminant validity antara konstruk dalam Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau Structural Equation Modeling (SEM). Menurut Hair et al. (2010), nilai ambang batas AVE ditetapkan sebesar 0,5. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan discriminant validity yang memadai antara konstruk yang diukur. Namun, jika nilai AVE kurang dari 0,5, ini mengindikasikan adanya overlap yang signifikan antara konstruk yang diukur dengan konstruk lain dalam model. Hal ini bisa disebabkan oleh masalah dalam pengukuran atau pemilihan indikator yang tepat untuk mengukur konstruk tersebut. Hair et al. (2010) mengakui bahwa nilai ambang batas AVE dapat bervariasi tergantung pada jenis data dan konteks penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual, seperti jumlah indikator yang digunakan, kompleksitas model, atau karakteristik sampel data, saat mengevaluasi discriminant validity. Dalam beberapa situasi, nilai AVE yang kurang dari 0,5 masih dapat diterima jika konstruk memiliki overlap yang diharapkan dengan konstruk lain dalam model. Dengan demikian, peneliti harus mempertimbangkan baik nilai ambang batas AVE maupun faktor-faktor kontekstual lainnya untuk meningkatkan keandalan dan validitas hasil penelitian dalam analisis CFA atau SEM.

Tabel 4.8 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Digital Acceptance	0.798
Digital Accessibility	0.708
Digital Inclusion	0.670
Green Motivation	0.551
Green Performance	0.680
Green Transformasional Leadership	0.575
Hasil Hijau	0.729
Inisiatif Lingkungan	0.780
Kontribusi Karyawan	0.836
Motivasi Inspirasional	0.749
Motivasi Kreatif	0.766
Pemikiran Hijau	0.753
Penggunaan Sumber Daya	0.854
Perilaku Hijau	0.706
Pertimbangan Individual	0.829
Rangsangan Intelektual	0.794
pengaruh Ideal	0.810

Berdasarkan tabel 4.8, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih tinggi dari 0,5, menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai AVE tertinggi terdapat pada konstruk *Green Performance*, yaitu pada indikator penggunaan sumber daya sebesar 0,854. Sementara itu, nilai AVE untuk konstruk *Green Performance* sebesar 0,680, *Green Motivation* sebesar 0,551 dan *Green Transformational Leadership* sebesar 0,575. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki kemampuan yang memadai untuk dibedakan dari konstruk lainnya dalam model yang diuji.

4.3.1.2.2 Uji Fornell-Larcker

Hair et al. (2010) menjelaskan bahwa ambang batas Fornell-Larcker dapat ditetapkan dengan membandingkan koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait dengan variabel konstruk dengan nilai AVE dari variabel konstruk tersebut. Ambang batas ini dianggap terpenuhi jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait lebih kecil dari nilai AVE dari variabel konstruk tersebut. Secara umum, ambang batas Fornell-Larcker dapat dijelaskan sebagai berikut: jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait lebih kecil dari nilai AVE dari variabel konstruk, maka discriminant validity antara konstruk dapat diterima. Namun, jika koefisien korelasi antara variabel konstruk dan indikator yang terkait lebih besar dari nilai AVE dari variabel konstruk, maka discriminant validity antara konstruk harus diperiksa lebih lanjut.

Tabel 4.9 Nilai Fornell-Larcker

	Digital Inclusion	Green Motivation	Green Performance	Green Transformasional Leadership
Digital Inclusion	0.818			
Green Motivation	0.614	0.742		
Green Performance	0.428	0.515	0.825	
Green Transformasional Leadership	0.567	0.641	0.525	0.758

Dari perbandingan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa nilai akar Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

4.2.1.3. Uji Reliabilitas - Cronbach's alpha

Cronbach alpha merupakan salah satu teknik yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian. Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa dalam situasi yang berbeda. Penggunaan Cronbach alpha bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik sebuah set indikator atau pertanyaan dalam instrumen pengukuran mampu mengukur suatu konstruk atau variabel. Hair et al. (2010) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha dilakukan dengan menghitung koefisien alpha dari semua indikator yang terdapat dalam instrumen pengukuran. Koefisien alpha dihitung dengan rumus matematis yang melibatkan jumlah indikator, varian total skor dari indikator, dan varian error dari indikator. Rentang nilai koefisien alpha adalah antara 0 dan 1, di mana nilai yang mendekati 1 menandakan reliabilitas instrumen pengukuran yang semakin baik.

1. Menurut Hair et al. (2010), nilai Cronbach's alpha di bawah 0,7 menunjukkan reliabilitas yang kurang baik untuk pengukuran dalam

penelitian sosial. Dalam konteks ini, nilai alpha sebesar 0,6 dianggap sebagai nilai yang cukup rendah.

2. Nunnally dan Bernstein (1994) berpendapat bahwa nilai Cronbach's alpha 0,6 masih dapat diterima dalam penelitian sosial jika jumlah item dalam instrumen pengukuran relatif sedikit, misalnya kurang dari 10 item. Mereka berargumen bahwa jumlah item yang sedikit dapat mempengaruhi nilai alpha.
3. Di sisi lain, DeVellis (2012) menegaskan bahwa penilaian reliabilitas tidak hanya bergantung pada nilai alpha semata, melainkan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti jumlah item, variasi skor, dan heterogenitas dalam populasi yang diteliti.

Oleh karena itu, nilai alpha sebesar 0,6 masih dapat diterima jika faktor-faktor tersebut dinilai memadai dalam konteks penelitian yang bersangkutan.

Tabel 4.10 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Digital Acceptance	0.748
Digital Accessibility	0.614
Digital Inclusion	0.752
Green Motivation	0.728
Green Performance	0.843

Green Transformasional Leadership	0.815
Hasil Hijau	0.641
Inisiatif Lingkungan	0.719
Kontribusi Karyawan	0.804
Motivasi Inspirasional	0.667
Motivasi Kreatif	0.695
Pemikiran Hijau	0.677
Penggunaan Sumber Daya	0.829
Perilaku Hijau	0.604
Pertimbangan Individual	0.793
Rangsangan Intelektual	0.746
pengaruh Ideal	0.765

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach's alpha untuk setiap konstruk berada di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk telah menunjukkan reliabilitas yang baik.

4.2.1.3. Uji Kolinearitas Model

Uji kolinearitas model digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam suatu model. Kolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi

yang tinggi, yang dapat mengakibatkan masalah dalam estimasi parameter dan interpretasi hasil analisis. Salah satu metode yang umum digunakan dalam menguji kolinearitas model adalah Variance Inflation Factor (VIF). VIF digunakan untuk mengukur seberapa besar varians dari koefisien regresi suatu variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar korelasi antara variabel independen tersebut dengan variabel independen lain dalam model. Hair et al. (2017) menetapkan nilai ambang batas untuk VIF sebesar 5. Jika nilai VIF suatu variabel independen melebihi ambang batas ini, maka variabel tersebut dianggap memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel independen lain dalam model, yang berpotensi menyebabkan masalah kolinearitas.

Tabel 4.11 nilai koefisien Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
DI 1	1.555
DI 1	1.9
DI 2	1.555
DI 2	1.563
DI 7	1.244
DI 7	1.416
DI 8	1.244
GM 1	1.396
GM 1	1.563

GM 2	1.396
GM 2	1.425
GM 3	1.355
GM 4	1.355
GM 5	1.23
GM 6	1.23
GM 6	1.506
GM 7	1.286
GM 7	1.414
GM 8	1.286
GP 1	2.003
GP 1	2.432
GP 2	2.003
GP 2	2.093
GP 3	1.46
GP 4	1.46
GP 5	1.826
GP 5	1.979
GP 6	1.826
GP 6	2.133
GTL 1	1.624
GTL 1	1.721

GTL 2	1.624
GTL 2	1.877
GTL 3	1.334
GTL 4	1.334
GTL 5	1.549
GTL 6	1.549
GTL 6	1.695
GTL 7	1.761
GTL 7	2.242
GTL 8	1.761
GTL 8	1.859

Dari tabel 4.11, terlihat bahwa nilai koefisien Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap konstruk berada di bawah ambang batas 5. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah kolinearitas antara variabel independen dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk tidak menunjukkan tanda-tanda kolinearitas yang signifikan.

4.2.2 Uji Structural Model (Inner Model)

Uji structural model (inner model) dalam Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang ada dalam model yang telah dibentuk. Dalam SEM PLS (Partial Least Squares), terdapat dua

ukuran kecocokan model yang sering digunakan, yaitu R-square (R^2) dan F-square (F^2). Kedua ukuran ini berguna untuk menilai seberapa baik variabel dependen (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) yang terdapat dalam model tersebut.

4.2.2.1 R Square

R-square pada SEM PLS mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model. Rentang nilai R-square adalah antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y). R-square dapat dihitung untuk setiap variabel dependen dalam model. Semakin banyak variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model, semakin baik model tersebut. Berikut adalah kriteria R^2 menurut para ahli:

1. R^2 Kuat: Nilai R^2 yang kuat berkisar antara 0,7 hingga 1,0. Ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, dan model regresi linier cocok dengan data dengan baik.
2. R^2 Sedang: Nilai R^2 yang sedang berkisar antara 0,3 hingga 0,7. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data, namun masih terdapat beberapa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model.
3. R^2 Buruk: Nilai R^2 yang buruk adalah di bawah 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi linier tidak sesuai dengan data

dengan baik, dan hanya sedikit variasi dalam data yang dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 4.11 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Green Motivation	0.505	0.497
Green Performance	0.336	0.321

Dapat dilihat pada Tabel 4.11 bahwa R square jalur pertama sebesar 0,505.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership* dapat menjelaskan variabel *Green Motivation* dengan cukup baik.

Pada jalur kedua R square yang didapat sebesar 0,321 yang menunjukkan bahwa *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, dan *Green Motivation* mampu menjelaskan variabel *Green Performance*. Ketiga variabel independen tersebut menjelaskan variabel *Green Performance* sebesar 38,8%.

4.2.2.2 F Square

F-square merupakan ukuran kecocokan model yang digunakan dalam SEM PLS untuk mengevaluasi sejauh mana variabel dependen (Y) dalam model dijelaskan oleh variabel independen (X). F-square adalah ukuran yang mirip dengan R-square, namun memberikan informasi tambahan tentang kontribusi relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variasi dalam variabel dependen. F-square dapat dihitung untuk setiap variabel dependen dalam model.

Nilai F-square yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Umumnya, F-square digunakan bersama dengan R-square untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

1. F-Squared Kuat: Nilai F-Squared yang kuat adalah sekitar 0,35 atau lebih. Hal ini menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen dalam model regresi.
2. F-Squared Sedang: Nilai F-Squared yang sedang berkisar antara 0,15 hingga 0,35. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang moderat pada variabel dependen dalam model regresi.
3. F-Squared Buruk: Nilai F-Squared yang buruk adalah kurang dari 0,15. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lemah pada variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 4.12 Nilai F Square

	DI	GM	GP	GTL
DI		0.184	0.008	
GM			0.051	
GP				
GTL		0.257	0.075	

1. *Digital Inclusion* memiliki pengaruh sedang terhadap *Green Motivation* karena hanya memiliki nilai F Square 0,184 (diantara 0,15 dan 0,35).

2. *Digital Inclusion* memiliki pengaruh rendah terhadap *Green Performance* karena hanya memiliki nilai F Square 0,008 (kurang dari 0,15).
3. *Green Motivation* memiliki pengaruh sedang terhadap *Green Performance* karena hanya memiliki nilai F Square 0,051 (kurang dari 0.15).
4. *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh sedang terhadap *Green Motivation* karena hanya memiliki nilai F Square 0,257 (lebih dari 0,15 dan kurang dari 0,35).
5. *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh rendah terhadap *Green Performance* karena hanya memiliki nilai F Square 0,075 (kurang dari 0.15).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS), statistik uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi signifikansi koefisien jalur antara variabel dan signifikansi keseluruhan model. Dua statistik uji yang sering digunakan dalam SEM-PLS adalah t-statistik dan p-value.

1. T-statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur antara variabel. Ini dihitung dengan membagi koefisien jalur dengan standar error-nya. Jika nilai t-statistik melebihi 1,96 atau lebih rendah dari -1,96 (pada tingkat signifikansi 0,05), maka koefisien jalur dianggap signifikan secara statistik.
2. P-value digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model. P-value adalah probabilitas untuk mendapatkan nilai statistik uji (seperti t-statistik)

yang setidaknya sebesar nilai yang diamati, jika hipotesis nol (tidak adanya hubungan antara variabel) benar. Semakin kecil nilai p-value, semakin kecil kemungkinan hipotesis nol benar. Sebagai acuan, jika nilai p-value kurang dari 0,05, maka model dianggap signifikan secara statistik.

4.2.3.1 Path Coefficients

Dalam Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS), koefisien jalur atau path coefficients adalah ukuran dari kekuatan dan arah hubungan antara variabel dalam model. Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa koefisien jalur dalam SEM-PLS dapat dihitung dengan mengalikan bobot variabel independen dengan loading faktor pada variabel dependen. Koefisien jalur ini dapat diinterpretasikan untuk memahami arah hubungan antara variabel. Ketika koefisien jalur positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel, yang berarti ketika variabel independen meningkat, variabel dependen juga meningkat. Sebaliknya, jika koefisien jalur negatif, menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel, yang berarti ketika variabel independen meningkat, variabel dependen akan menurun.

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Jalur pada Penelitian

	P Values	Signifikansi
Digital Inclusion -> Green Motivation	0*	Signifikan
Digital Inclusion -> Green Performance	0.257	Tidak Signifikan
Green Motivation -> Green Performance	0.054	Tidak Signifikan

Green Transformasional Leadership -> Green Motivation	0*	Signifikan
Green Transformasional Leadership -> Green Performance	0.016*	Signifikan

Ket: *) Signifikan pada taraf 5%

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient output dari hasil resampling bootstrap yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. Ho (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*.
- b. Ha (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*.

Berdasarkan Tabel 4.12, terdapat pengaruh yang signifikan dari konstruk *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation* pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*.

2. Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. Ho (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.
- b. Ha (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.

Berdasarkan Tabel 4.12, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konstruk *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,257. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dari *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*.

3. Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Green Performance*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. H_0 (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Green Motivation* terhadap *Green Performance*.
- b. H_a (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh positif *Green Motivation* terhadap *Green Performance*.

Berdasarkan Tabel 4.12, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konstruk *Green Motivation* terhadap *Green Performance* terhadap *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Motivation* pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,054. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dari *Green Motivation* terhadap *Green Performance*.

4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Motivation*.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. H_0 (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Motivation*.
- b. H_a (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Motivation*.

Berdasarkan Tabel 4.12, terdapat pengaruh yang signifikan dari konstruk *Green Transformational Leadership* terhadap *Motivation* pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Green Transformational Leadership* terhadap *Motivation*.

5. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. H_0 (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.
- b. H_a (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh positif *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.

Berdasarkan Tabel 4.12, terdapat pengaruh yang signifikan dari konstruk *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,016. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*.

4.2.3.2 Specific Indirect Effects

Dalam Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS), specific indirect effects mengacu pada pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator atau variabel perantara tertentu dalam model. Menurut Hair et al. (2019), specific indirect effects dapat

dihitung dengan mengalikan koefisien jalur antara variabel independen dan mediator dengan koefisien jalur antara mediator dan variabel dependen. Pentingnya specific indirect effects dalam SEM-PLS terletak pada pemahaman mekanisme hubungan antara variabel dalam model. Informasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi mediator yang paling berpengaruh dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai Specific indirect effects pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Nilai Specific Indirect Effects

	P Values	Signifikansi
Digital Inclusion -> Green Motivation -> Green Performance	0.082	Tidak signifikan
Green Transformasional Leadership -> Green Motivation -> Green Performance	0.119	Tidak signifikan

1. Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :
 - a. Ho (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*.
 - b. Ha (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*.

Berdasarkan Tabel 4.13, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konstruk *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation* pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,082. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*.

2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- a. H_0 (hipotesis nihil) : $\beta_i = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*..
- b. H_a (hipotesis alternatif) : $\beta_i \neq 0$; artinya terdapat pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*.

Berdasarkan Tabel 4.13, tidak terdapat pengaruh signifikan antara konstruk *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation* pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai p-value sebesar 0,119. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* melalui *Green Motivation*.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation*

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara statistik oleh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation* pada karyawan pertanian hidroponik. Hasil yang dari penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian serupa terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Lilian (2023) menunjukkan adanya korelasi antara literasi digital dan motivasi yang dihasilkan oleh siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu et al (2024) juga menyatakan bahwa adanya korelasi antara *digital inclusion* pada faktor-faktor yang dimiliki oleh individu pada sektor UMKM. faktor-faktor individu yang diteliti salah satunya merupakan motivasi diri. Oleh karena itu dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini mendukung hasil yang telah ditemukan terdahulu.

Pengaruh Digital Inclusion terhadap Green Motivation mengacu pada hubungan antara inklusi digital, yang mencakup akses, pemanfaatan, dan partisipasi dalam teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dengan motivasi atau kesadaran untuk berperilaku secara ramah lingkungan atau pro lingkungan. Dalam konteks ini, Digital Inclusion dapat mempengaruhi Green Motivation melalui beberapa mekanisme. Pertama, akses yang lebih luas dan pemahaman yang lebih baik tentang teknologi digital dapat memungkinkan individu untuk mengakses informasi dan sumber daya yang berkaitan dengan lingkungan secara lebih efektif, seperti solusi hijau, praktik berkelanjutan, dan pengetahuan lingkungan. Kedua, penggunaan teknologi digital dapat memfasilitasi partisipasi dalam inisiatif dan gerakan lingkungan melalui jejaring sosial, platform online,

atau aplikasi khusus yang mendukung kegiatan pro lingkungan. Ketiga, melalui pendekatan edukatif dan kesadaran, teknologi digital juga dapat mempengaruhi persepsi individu tentang pentingnya pelestarian lingkungan dan mendorong perubahan perilaku menuju praktek yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, Digital Inclusion dapat menjadi pendorong atau faktor penyumbang dalam meningkatkan motivasi individu untuk berperilaku hijau atau pro lingkungan.

Inklusi Digital dapat mempengaruhi Motivasi Pro-Lingkungan melalui beberapa mekanisme yang relevan dengan sektor pertanian hidroponik. Pertama, dengan akses yang lebih luas terhadap informasi dan pengetahuan melalui teknologi digital, para karyawan pertanian hidroponik dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang praktik-praktik pertanian yang ramah lingkungan. Mereka dapat mengakses solusi hijau, teknik bertani berkelanjutan, dan informasi lingkungan lainnya dengan lebih efektif.

Kedua, penggunaan teknologi digital dapat memfasilitasi partisipasi dalam komunitas pertanian hidroponik melalui jejaring sosial, platform online, atau aplikasi khusus yang mendukung pertukaran informasi dan pengalaman. Ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi untuk menerapkan praktik-praktik yang berkelanjutan dalam operasi pertanian.

Ketiga, melalui pendekatan edukatif dan kesadaran, teknologi digital juga dapat membentuk persepsi positif terhadap pentingnya pelestarian lingkungan dalam praktik pertanian hidroponik. Dengan adanya informasi dan pendidikan yang mudah diakses, para karyawan dapat dipacu untuk mengubah perilaku mereka menuju praktik yang lebih ramah lingkungan.

Dengan demikian, Inklusi Digital memiliki potensi untuk menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi individu dalam sektor pertanian hidroponik untuk mengadopsi praktik-praktik yang ramah lingkungan.

4.3.2 Pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan oleh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*. Hasil yang didapatkan berbeda dari hasil penelitian terdahulu bahwa penggunaan teknologi digital dan literasi digital berpengaruh secara positif terhadap UMKM. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk menguji interaksi antara kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, kinerja, dan literasi digital, dengan literasi digital bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja (Santoso et al, 2019). Selain itu, perilaku kerja inovatif ditemukan secara signifikan dan positif terkait dengan kinerja, dengan literasi digital muncul sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja (Arifudin et al, 2022). Tidak adanya pengaruh positif *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fareri et al (2023). Pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa teknologi perlu selalu diperbaharui agar dapat berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan.

Hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan oleh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*, meskipun berbeda dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dan

literasi digital berpengaruh positif terhadap UMKM, dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Variabilitas Faktor Kontrol: Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian tersebut atau perbedaan dalam mengendalikan faktor-faktor pengganggu (confounding factors) dapat mempengaruhi hasil penelitian. Misalnya, faktor lingkungan eksternal atau karakteristik bisnis yang tidak diukur dalam penelitian.

Namun, dalam konteks pertanian hidroponik, tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dari Inklusi Digital terhadap Kinerja Hijau. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, variabilitas faktor kontrol dapat memainkan peran penting. Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian, atau perbedaan dalam mengendalikan faktor-faktor pengganggu, seperti kondisi lingkungan eksternal atau karakteristik bisnis yang tidak diukur dalam penelitian, dapat mempengaruhi hasilnya.

Selain itu, karakteristik unik dari pertanian hidroponik sendiri mungkin memainkan peran dalam hasil penelitian yang berbeda ini. Karena pertanian hidroponik melibatkan penggunaan teknologi canggih dan praktik pertanian yang sangat spesifik, faktor-faktor seperti infrastruktur teknologi yang tersedia, kebutuhan akan keterampilan teknologi khusus, atau tantangan yang unik dalam menerapkan praktik hijau dalam konteks ini dapat memengaruhi hubungan antara Inklusi Digital dan Kinerja Hijau.

Dalam keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik dalam menganalisis hubungan antara Inklusi

Digital dan kinerja hijau, terutama dalam sektor pertanian hidroponik yang memiliki dinamika dan tantangan yang unik.

4.3.3 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Motivation*

Penelitian ini juga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan secara statistik pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Motivation*. Hasil ini mendukung hasil-hasil yang didapatkan oleh penelitian-penelitian terdahulu. Li et al. (2020) melakukan penelitian dengan judul "Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation." Peneliti berusaha untuk membangun kerangka kerja konseptual yang menjelaskan bagaimana Green Transformational Leadership dapat berdampak langsung pada kreativitas lingkungan karyawan, serta mempengaruhinya secara tidak langsung melalui perantara motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berbasis pada keberlanjutan. Temuan lainnya menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan faktor mediasi, yaitu motivasi intrinsik. Penelitian yang berjudul "Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model" yang dilakukan oleh Khan et al. (2020) bertujuan untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional terhadap berbagai hasil yang terkait dengan pekerjaan di antara karyawan. Hal ini mencakup kinerja kerja, kelelahan kerja, dan perilaku seperti

pemalasan sosial di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran motivasi intrinsik sebagai mediator.

Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Motivation merujuk pada kemampuan pemimpin yang berfokus pada keberlanjutan dan pelestarian lingkungan untuk mempengaruhi motivasi individu dalam organisasi untuk mengadopsi sikap dan perilaku pro lingkungan. Melalui gaya kepemimpinan yang menginspirasi, pemimpin transformasional mampu membangun visi bersama tentang pentingnya pelestarian lingkungan, memotivasi karyawan untuk berperan aktif dalam upaya hijau, dan memberikan contoh perilaku berkelanjutan. Dengan mendemonstrasikan komitmen terhadap nilai-nilai keberlanjutan, membangun hubungan yang inklusif, dan menjadi model peran dalam praktik-praktik berkelanjutan, pemimpin transformasional dapat memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap pelestarian lingkungan.

4.3.4 Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*

Terdapat pengaruh yang signifikan dari konstruk *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance*. Hasil dari penelitian ini mendukung temuan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Majali et al. (2022) bertujuan untuk menyelidiki dampak dari Green Transformational Leadership dan Green Entrepreneurial Orientation terhadap kinerja UMKM, dengan memediasi peran Inovasi Produk Hijau. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Green Transformational Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM, menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam mempromosikan kesadaran lingkungan dan praktik berkelanjutan di kalangan usaha kecil dan menengah. Penelitian yang dilakukan oleh Zhao dan Huang (2022) berjudul "The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: evidence from China" bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara green transformational leadership, green HRM, dan green innovation terhadap kinerja bisnis yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara green transformational leadership dan kinerja bisnis yang berkelanjutan.

Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Green Performance mencerminkan kemampuan pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada praktik berkelanjutan dan kesadaran lingkungan untuk mempengaruhi kinerja hijau organisasi. Dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh perilaku berkelanjutan kepada anggota tim, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan praktik dan inovasi berkelanjutan. Melalui komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai keberlanjutan, membangun visi bersama tentang pentingnya pelestarian lingkungan, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan, pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik hijau dan berkontribusi pada kinerja lingkungan yang lebih baik dalam organisasi. Ini menghasilkan peningkatan kualitas lingkungan,

efisiensi operasional yang lebih tinggi, dan reputasi yang lebih baik dalam hal tanggung jawab sosial perusahaan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja hijau yang berkelanjutan.

4.3.5 Pengaruh *Green Motivation* terhadap *Green Performance*

Berbeda dengan pengaruh langsung variabel-variabel lainnya. Penelitian ini menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan pada *Green Motivation* terhadap *Green Performance*. Hasil ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2021) bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lingkungan karyawan, dengan mempertimbangkan motivasi hijau dan kematangan manajemen lingkungan yang proaktif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara praktik SDM yang ramah lingkungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta kematangan manajemen lingkungan yang proaktif. Temuan ini juga menggarisbawahi korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi hijau dan kinerja lingkungan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sobaih et al. (2020) berjudul “Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises: The Role of Green Innovation” mengadopsi teori Ability, Motivation, Opportunity (AMO) dan teori Resource-Based View (RBV). Berdasarkan analisis structural equation modeling (SEM), temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung dari kemampuan, motivasi, dan peluang hijau pemilik-manajer terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan perusahaan.

Secara khusus, kemampuan pemilik-manajer ditemukan sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan.

Tidak adanya pengaruh Green Motivation terhadap Green Performance dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Ketidakcocokan antara Nilai dan Budaya Organisasi: Jika nilai-nilai dan budaya organisasi tidak mendukung atau mendorong perilaku hijau, karyawan mungkin tidak merasa termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan. Kurangnya kesesuaian antara motivasi individual karyawan dan lingkungan kerja dapat menghambat terbentuknya motivasi hijau yang kuat. Ketidakmampuan untuk Melihat Dampak Langsung dari Tindakan Hijau: Karyawan mungkin kehilangan motivasi hijau jika mereka tidak melihat dampak langsung dari tindakan hijau mereka terhadap kinerja lingkungan. Keterbatasan transparansi atau umpan balik terhadap hasil dari praktik hijau dapat mengurangi motivasi karyawan untuk terlibat.

Faktor-faktor ini, bersama dengan berbagai variabel kontekstual lainnya, dapat menyebabkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Green Motivation dan Green Performance dalam sebuah organisasi.

4.3.5 Pengaruh mediasi Green Motivation terhadap hubungan antara Digital Inclusion dan Green Performance

Penelitian ini juga tidak menemukan pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance* yang berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kreativitas seseorang,

dengan fokus pada mahasiswa. Tujuannya adalah untuk menilai pengaruh motivasi internal dan literasi digital terhadap tingkat kreativitas mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi internal dan literasi digital memiliki dampak positif pada tingkat kreativitas mahasiswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan tingkat kreativitas mahasiswa, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi internal dan literasi digital mereka (Siswanto et al, 2022).

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan tidak adanya pengaruh mediasi dari *Green Motivation* terhadap hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance* dapat bervariasi tergantung pada konteks penelitian dan karakteristik responden. Jika lingkungan kerja tidak mendukung untuk mendorong motivasi hijau, maka *Green Motivation* mungkin tidak memediasi hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance* dengan efektif. Tingkat kesadaran lingkungan individu dalam organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana mereka merespons dan menerapkan inisiatif hijau. Jika kesadaran lingkungan rendah, motivasi untuk melakukan tindakan hijau mungkin tidak cukup kuat untuk memediasi pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance*. Meskipun inklusi digital memberikan akses ke informasi dan sumber daya, kurangnya keterampilan dan pengetahuan tentang praktik-praktik hijau atau keberlanjutan bisa menghambat individu untuk mengimplementasikannya, bahkan jika mereka termotivasi secara hijau. Budaya organisasi yang tidak mendukung praktik-praktik hijau atau kurangnya insentif untuk berperilaku secara hijau dapat mengurangi dampak

mediasi *Green Motivation* dalam hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance*.

Oleh karena itu, untuk memahami mengapa *Green Motivation* tidak memediasi hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance*, penting untuk mempertimbangkan konteks organisasi, karakteristik individu, dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

4.3.6 Pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Performance*

Penelitian ini juga tidak menemukan pengaruh mediasi *Green Motivation* terhadap hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Performance* yang berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Megaster (2023) dimaksudkan untuk mengevaluasi efek kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Motivation* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja karyawan. Selain itu, Penelitian lainnya ditujukan untuk mengeksplorasi dampak dari kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis tambahan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Penyebab tidak adanya pengaruh mediasi dari *Green Motivation* terhadap hubungan antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Performance*

dapat bervariasi. Salah satu kemungkinannya adalah adanya faktor-faktor eksternal atau internal yang mengganggu jalannya proses mediasi tersebut. Faktor-faktor tersebut mungkin termasuk kompleksitas hubungan antara variabel, perbedaan dalam pengalaman atau persepsi individu terkait motivasi, atau adanya variabel mediator yang belum dipertimbangkan dalam analisis. Selain itu, kurangnya sensitivitas instrumen pengukuran terhadap konstruk yang diukur atau kecilnya ukuran sampel juga dapat mempengaruhi hasil mediasi. Dalam konteks tertentu, perbedaan kontekstual antara populasi atau lingkungan penelitian juga dapat memainkan peran dalam ketidakmungkinan mediasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah disajikan, beberapa aspek dapat diperinci untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Pertama, signifikansi pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Motivation* menunjukkan bahwa akses dan pemanfaatan teknologi digital memiliki potensi untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi individu terhadap praktik lingkungan yang lebih berkelanjutan. Ini menggambarkan pentingnya integrasi teknologi dalam upaya untuk mendorong perilaku pro lingkungan di berbagai sektor dan konteks.

Namun, kegagalan dalam menemukan pengaruh *Digital Inclusion* terhadap *Green Performance* mengisyaratkan bahwa faktor-faktor lain mungkin turut berperan dalam menentukan kinerja lingkungan, di luar hanya akses dan pemanfaatan teknologi digital. Mungkin ada faktor internal atau eksternal lain dalam organisasi atau lingkungan bisnis yang lebih berpengaruh dalam menentukan tingkat keberhasilan praktik hijau, seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, atau faktor-faktor pasar.

Pada sisi lain, temuan positif tentang pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Motivation* dan *Green Performance* menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam mempengaruhi perilaku lingkungan karyawan sangatlah penting. Pemimpin yang memiliki komitmen terhadap praktik berkelanjutan, mampu membangun visi bersama tentang keberlanjutan, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan terhadap inisiatif hijau, dapat menjadi

katalisator untuk meningkatkan kesadaran dan kinerja lingkungan di seluruh organisasi.

Namun, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *Green Motivation* terhadap *Green Performance* menimbulkan pertanyaan tentang kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara motivasi individu dan hasil kinerja lingkungan. Kemungkinan faktor-faktor tersebut termasuk konteks organisasi, pengaruh budaya, dan kebijakan perusahaan, yang dapat memoderasi atau menghambat pengaruh motivasi hijau terhadap praktik hijau yang konkret.

Selain itu, ketidakmampuan untuk menemukan pengaruh mediasi *Green Motivation* dalam hubungan antara *Digital Inclusion* dan *Green Performance*, serta antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Performance*, menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang belum terungkap yang dapat memengaruhi dinamika hubungan tersebut. Ini menunjukkan bahwa dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja lingkungan, perlu untuk mempertimbangkan berbagai variabel dan konteks yang kompleks yang dapat mempengaruhi efektivitas upaya hijau.

Dalam keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang peran teknologi, kepemimpinan, motivasi, dan faktor-faktor lain dalam membentuk perilaku dan kinerja lingkungan dalam konteks organisasi. Namun, untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika ini, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang memperhatikan faktor-faktor yang lebih luas dan kerumitan yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*, namun ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Konteks Penelitian Terbatas: Penelitian ini mungkin memiliki konteks penelitian yang terbatas, seperti hanya fokus pada sektor atau populasi tertentu. Hal ini dapat membatasi generalisasi temuan penelitian terhadap konteks yang lebih luas.
2. Metode Pengumpulan Data: Penggunaan metode pengumpulan data tertentu, seperti kuesioner atau wawancara, dapat memiliki keterbatasan dalam menggambarkan kompleksitas dan keragaman pandangan individu terkait topik penelitian.
3. Ukuran Sampel yang Terbatas: Ukuran sampel yang kecil dapat membatasi kekuatan statistik dan generalisasi temuan penelitian. Temuan yang didasarkan pada sampel yang kecil mungkin tidak mewakili variasi yang ada di populasi yang lebih besar.
4. Keterbatasan Variabel Kontrol: Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan atau mengontrol beberapa faktor eksternal yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti. Faktor-faktor ini bisa termasuk perubahan ekonomi, perbedaan budaya, atau faktor lingkungan yang tidak diukur.

5. Pengukuran Variabel: Penggunaan instrumen pengukuran yang tidak tepat atau tidak valid untuk mengukur variabel tertentu dapat menghasilkan hasil yang bias atau tidak akurat.
6. Waktu Penelitian: Penelitian ini mungkin dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas, yang dapat membatasi pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor yang dipelajari dapat berubah dari waktu ke waktu.
7. Keterbatasan Mediasi: Penelitian ini mungkin mengalami kendala dalam menangkap mediasi yang sesungguhnya antara variabel yang diteliti. Ada kemungkinan adanya faktor-faktor mediasi lain yang tidak teridentifikasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel utama.
8. Faktor Confounding: Kemungkinan adanya faktor-faktor confounding yang tidak dipertimbangkan dalam analisis statistik dapat mempengaruhi hasil penelitian dan interpretasinya.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini, penting untuk menafsirkan temuan penelitian dengan hati-hati dan mempertimbangkan konteks dan batasannya dalam merumuskan implikasi dan rekomendasi untuk penelitian masa depan dan praktik manajerial.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang telah diidentifikasi, ada beberapa saran untuk penelitian masa depan yang dapat memperluas pemahaman

tentang hubungan antara *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*:

1. Studi Longitudinal: Penelitian masa depan dapat menggunakan pendekatan studi longitudinal untuk mengamati perubahan hubungan antara variabel-variabel tersebut dari waktu ke waktu. Ini akan membantu dalam memahami lebih baik dinamika hubungan dan efek jangka panjang dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja lingkungan.
2. Pengukuran yang Lebih Komprehensif: Penting untuk menggunakan instrumen pengukuran yang lebih komprehensif dan valid untuk variabel yang diteliti, termasuk *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance*. Ini akan meningkatkan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.
3. Studi Komparatif Antar-Sektor: Studi yang membandingkan berbagai sektor industri atau konteks organisasi dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor tersebut beroperasi di berbagai lingkungan kerja. Memahami perbedaan dan kesamaan dalam pengaruh variabel-variabel tersebut di berbagai sektor dapat menginformasikan praktik manajerial yang lebih efektif.
4. Inklusi Faktor Kontrol yang Lebih Komprehensif: Penelitian mendatang harus memperhitungkan sebanyak mungkin faktor kontrol yang memungkinkan, seperti karakteristik individu, faktor lingkungan eksternal, dan variabel organisasional. Ini akan membantu dalam mengisolasi efek variabel-variabel utama yang diteliti.

5. Eksplorasi Mediasi yang Lebih Mendalam: Penting untuk melakukan analisis mediasi yang lebih mendalam untuk memahami peran Green Motivation dalam hubungan antara Digital Inclusion, Green Transformational Leadership, dan Green Performance. Ini dapat melibatkan penggunaan model mediasi yang lebih kompleks dan pengujian sensitivitas untuk mengeksplorasi hubungan yang lebih rinci.
6. Penelitian Komparatif Antar-Negara: Studi yang membandingkan praktik dan persepsi di berbagai negara dapat memberikan wawasan lintas-budaya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lingkungan. Ini akan membantu dalam memahami bagaimana variabel-variabel tersebut beroperasi dalam konteks yang berbeda secara budaya dan hukum.
7. Penelitian Kualitatif Mendalam: Selain pendekatan kuantitatif, penelitian kualitatif mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengalaman individu terkait dengan faktor-faktor yang diteliti. Wawancara mendalam dan studi kasus dapat membantu dalam menangkap kompleksitas dinamika organisasional dan individu.

Dengan mengadopsi pendekatan-pendekatan ini, penelitian masa depan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan aplikatif tentang bagaimana *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, *Green Motivation*, dan *Green Performance* saling berhubungan dalam konteks organisasi yang berkelanjutan.

References

- Abdelhamied, H. H., Elbaz, A. M., Al-Romeedy, B. S., & Amer, T. M. (2023). Linking Green Human Resource Practices and Sustainable Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction and Green Motivation. *Sustainability*, *15*(6), 4835. <https://doi.org/10.3390/su15064835>
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102852. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Al Shammre, A. S., Alshebami, A. S., Ali Seraj, A. H., Elshaer, I. A., & Al Marri, S. H. (2023). Unleashing environmental performance: The impact of green entrepreneurial motivation on small enterprises. *Frontiers in Environmental Science*, *11*, 1176804. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1176804>
- Al-Ghazali, B. M., Gelaidan, H. M., Shah, S. H. A., & Amjad, R. (2022). Green transformational leadership and green creativity? The mediating role of green thinking and green organizational identity in SMEs. *Frontiers in Psychology*, *13*, 977998. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977998>
- Ardiza, F., Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2021). The Influence of Green Performance Appraisal and Green Compensation to Improve Employee Performance Through OCBE. *International Review of Management and Marketing*, *11*(4), 13–22. <https://doi.org/10.32479/irmm.11632>
- Arifuddin, M. (2022). Digital Literacy, Digital Culture and Business Performance: A Comprehensive Conceptual Framework. *Journal of Marketing and Emerging Economics*, *2*(10).
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Employee green performance of job: A systematic attempt towards measurement. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, *6*(1), 37. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v6i1.5631>
- Bai, H., Huang, L., & Wang, Z. (2024). Supply chain financing, digital financial inclusion and enterprise innovation: Evidence from China. *International Review of Financial Analysis*, *91*, 103044. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.103044>
- Barbuto, J. E. (2012). Motivation and Leader-Member Exchange: Evidence Counter to Similarity Attraction Theory. *International Journal of Leadership Studies*, *7*(1), 18–28.

- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at Work: Toward Understanding The Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554–571. <https://doi.org/10.2307/30040649>
- Digital Inclusion Indeks Indonesia 2017*. (2017). TEKNOPRENEUR.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735–744. <https://doi.org/10.2307/3069307>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro environmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Jiang, H., Wang, K., Lu, Z., Liu, Y., Wang, Y., & Li, G. (2020). Measuring Green Creativity for Employees in Green Enterprises: Scale Development and Validation. *Sustainability*, 13(1), 275. <https://doi.org/10.3390/su13010275>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Junsheng, H., Masud, M. M., Akhtar, R., & Rana, Md. S. (2020). The Mediating Role of Employees' Green Motivation between Exploratory Factors and Green Behaviour in the Malaysian Food Industry. *Sustainability*, 12(2), 509. <https://doi.org/10.3390/su12020509>
- Khairuddin, S. M. H. S., Ahmad, N., & Omar, F. I. (2021). Developing and Validating a Digital Inclusion Instrument for SME Entrepreneurs. *Advances in Mathematics: Scientific Journal*, 10(3), 1449–1467. <https://doi.org/10.37418/amsj.10.3.34>
- Khan, A. J., Ul Hameed, W., Iqbal, J., Shah, A. A., Tariq, M. A. U. R., & Bashir, F. (2022). Green HRM and employee efficiency: The mediating role of employee motivation in emerging small businesses. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 1044629. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.1044629>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>

- Khan, K., Luo, T., Ullah, S., Rasheed, H. M. W., & Li, P.-H. (2023). Does digital financial inclusion affect CO2 emissions? Evidence from 76 emerging markets and developing economies (EMDE's). *Journal of Cleaner Production*, 420, 138313. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138313>
- Kuo, Y.-K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsaeng-on, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13, 916723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Ahmed Bhutto, N. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>
- Liang, Y., Zhao, C., & Lee, M.-J. (2023). Institutional Pressures on Sustainability and Green Performance: The Mediating Role of Digital Business Model Innovation. *Sustainability*, 15(19), 14258. <https://doi.org/10.3390/su151914258>
- Lilian, A. (2022). Motivational beliefs, an important contrivance in elevating digital literacy among university students. *Heliyon*, 8(12), e11913. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11913>
- Lin, Y.-H. (2022). Determinants of Green Purchase Intention: The Roles of Green Enjoyment, Green Intrinsic Motivation, and Green Brand Love. *Sustainability*, 15(1), 132. <https://doi.org/10.3390/su15010132>
- Ma, T., Zhang, S., Zhu, S., Ni, J., Wu, Q., & Liu, M. (2022). The new role of nursing in digital inclusion: Reflections on smartphone use and willingness to increase digital skills among Chinese older adults. *Geriatric Nursing*, 48, 118–126. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2022.09.004>
- Majali, T., Alkaraki, M., Asad, M., Aladwan, N., & Aledeinat, M. (2022). Green Transformational Leadership, Green Entrepreneurial Orientation and Performance of SMEs: The Mediating Role of Green Product Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 191. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040191>
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., & Mata, P. N. (2021). Assessing the Impact of Green Hiring on Sustainable Performance: Mediating Role of Green Performance Management and Compensation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5654. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115654>
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee

- Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Maziriri, E. T., & Maramura, T. C. (2022). Green Innovation in SMES: The Impact of Green Product and Process Innovation on Achieving Sustainable Competitive Advantage and Improved Business Performance. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(3), 1–14.
- Md Sabri, S., Abdull Rahman, N. L., Annuar, N., Abd Mutalib, H., Musairah, S. K., & Subagja, I. K. (2023). Exploring the Measurement of Digital Inclusion: A Review of Literature. In N. Annuar, S. Md Sabri, I. Ismail, M. Ahmad, F. L. Azizan, N. L. Abdull Rahman, & N. Fuad (Eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on the Future of Asean 2023 (ICoFA 2023)* (Vol. 759, pp. 198–215). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-076-3_17
- Megaster, T. (2023). The Effect of Green Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT Mega Asia Global. *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)*, 2(3), 461–470. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i3.4361>
- Muisyo, P. K., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. *Journal of Cleaner Production*, 289, 125720. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720>
- Olanipekun, A. O., Chan, A. P. C., Xia, B., & Adedokun, O. A. (2018). Applying the self-determination theory (SDT) to explain the levels of motivation for adopting green building. *International Journal of Construction Management*, 18(2), 120–131. <https://doi.org/10.1080/15623599.2017.1285484>
- Omar, F. I., Dimiyati, H. A., & Ahmad, N. (2018). Digital Inclusion Among Entrepreneurs of Small and Medium Enterprise (SMEs): A Preliminary Survey. *Journal of Education and Social Sciences*, 9(2).
- Rashid, Md. H. U., Mohd. Zobair, S. A., Shadek, Md. J., Hoque, Md. A., & Ahmad, A. (2019). Factors Influencing Green Performance in Manufacturing Industries. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 159. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p159>
- Rehman, S. U., Elrehail, H., Poulin, M., Shamout, M. D., & Alzoubi, H. M. (2023). Green managerial practices and green performance: A serial mediation model. *International Journal of Innovation Studies*, 7(3), 196–207. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2022.12.004>
- Ren, J., Gao, T., Shi, X., Chen, X., & Mu, K. (2023). The impact and heterogeneity analysis of digital financial inclusion on non-farm employment

- of rural labor. *Chinese Journal of Population, Resources and Environment*, 21(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.cjpre.2023.06.006>
- Robertson, J. L. (2018). The Nature, Measurement and Nomological Network of Environmentally Specific Transformational Leadership. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 961–975. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3569-4>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 22–41. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2015-0100>
- Rodrigues, M., & Franco, M. (2023). Green Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): A Qualitative Approach. *Sustainability*, 15(5), 4510. <https://doi.org/10.3390/su15054510>
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd ed). Free Press ; Collier Macmillan.
- Rustiarini, N. W., Bhegawati, D. A. S., & Mendra, N. P. Y. (2022). Does Green Innovation Improve SME Performance? *Economies*, 10(12), 316. <https://doi.org/10.3390/economies10120316>
- Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability*, 15(15), 12096. <https://doi.org/10.3390/su151512096>
- Siswanto, I., Wu, M., Widowati, A., & Wakid, M. (2022). The Influence of Internal Motivation and Digital Literacy Towards Students' Proactivity. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 11(3), 501–509. <https://doi.org/10.23887/jpiundiksha.v11i3.43730>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A., & Elshaer, I. (2020). Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises: The Role of Green Innovation. *Sustainability*, 12(24), 10371. <https://doi.org/10.3390/su122410371>
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. U. A., & Hussain, B. (2022). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 5273–5291. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2025127>
- Suharyani, Y. D., & Nurhayati, M. (2023). Green Knowledge Management to Improve Green Competence With Green Motivation as Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, 12(01).
- Syafri, W., Prabowo, H., NUR, S. A., & MUAFI, M. (2021). The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of

- SMEs: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 365–374. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO5.0365>
- Ullah Khan, R., Saqib, A., Abbasi, M. A., Mikhaylov, A., & Pinter, G. (2023). Green Leadership, environmental knowledge Sharing, and sustainable performance in manufacturing Industry: Application from upper echelon theory. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*, 60, 103540. <https://doi.org/10.1016/j.seta.2023.103540>
- Wahyuni, S., Nurhayati, M., Sulistyanto, T. H., & Marlina, A. (2023). Achieving Green Performance through Green Human Resources Management, Green Knowledge Management and Green Competency. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.709>
- Wang, Y., Tian, C., Jiang, X., & Tong, Y. (2023). Development of Scales for the Measurement of Executive Green Leadership and Exploration of Its Antecedents. *Sustainability*, 15(13), 9882. <https://doi.org/10.3390/su15139882>
- Xu, D., Guo, D., Yue, P., & Li, M. (2024). Household green consumption: Does digital inclusion matter? *International Review of Financial Analysis*, 91, 102977. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102977>
- Yin, C., Salmador, M. P., Li, D., & Lloria, M. B. (2022). Green entrepreneurship and SME performance: The moderating effect of firm age. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(1), 255–275. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00757-3>
- Yuan, Q., Yang, D., Yang, F., Luken, R., Saieed, A., & Wang, K. (2020). Green industry development in China: An index based assessment from perspectives of both current performance and historical effort. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119457. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119457>
- Zhao, W., & Huang, L. (2022). The impact of green transformational leadership, green HRM, green innovation and organizational support on the sustainable business performance: Evidence from China. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 35(1), 6121–6141. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2047086>
- Zheng, H., & Li, X. (2022). The impact of digital financial inclusion on carbon dioxide emissions: Empirical evidence from Chinese provinces data. *Energy Reports*, 8, 9431–9440. <https://doi.org/10.1016/j.egy.2022.07.050>

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Saudara/I Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Ariq Idris Annaufal mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Berhubungan dengan penyusunan Tesis sebagai syarat kelulusan, maka saya melakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh *Digital Inclusion* dan *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* dimediasi oleh *Green Motivation*”**

Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Saudara/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan keadaan dan pendapat Saudara/I yang sebenarnya. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan/kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ariq Idris Annaufal

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : (...) Laki-laki (...) Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir : (...) SMK/SMA (...) D3 (...) S1 (...)Lainya

Apakah bekerja pada bidang Hidroponik : (...) Ya (...) Tidak

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

- Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda sendiri.
- Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda centang (✓) pada salah kolom jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

- Untuk variabel *Digital Inclusion*, *Green Transformational Leadership*, dan *Green Motivation* kuesioner keterangan pilihan untuk nomor kolom adalah sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = netral

4 = setuju

5 = sangat setuju

- Untuk variabel *Green Performance* kuesioner keterangan pilihan untuk kolom adalah sebagai berikut:

1 = sangat rendah

2 = rendah

3 = sedang

4 = tinggi

5 = sangat tinggi

Digital Inclusion:

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	S (3)	T (4)	ST (5)

	Digital Acceptance					
1.	Teknologi digital harusnya digunakan dalam kehidupan sehari-hari					
2.	Anda menerima perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan teknologi digital					
3.	Anda bersedia untuk mencoba teknologi baru yang memudahkan aktivitas					
	Digital Literacy					
4.	Anda merasa percaya diri dalam menggunakan perangkat lunak dan aplikasi digital					
5.	Anda memahami penggunaan smartphone dan teknologi digital dalam pertanian lainnya					
6.	Anda meningkatkan keterampilan digital Anda untuk tetap relevan dalam dunia yang semakin terhubung secara digital					
	Digital Accessibility					
7.	Anda menganggap akses ke teknologi digital sebagai hak yang harus diperoleh semua orang					
8.	Masyarakat dapat memastikan bahwa teknologi digital dapat diakses oleh semua orang tanpa terkecuali					

Green Transformational Leadership:

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	S (3)	T (4)	ST (5)
	Pengaruh ideal lingkungan					
1.	Atasan atau pimpinan Anda sering menunjukkan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan					

2.	Sifat kepemimpinan di perusahaan mempengaruhi pemikiran dan tindakan Anda terkait lingkungan					
	Motivasi inspirasional lingkungan					
3.	Ada tindakan atau kata-kata inspiratif dari pimpinan perusahaan yang mendorong Anda untuk terlibat dalam upaya pelestarian lingkungan					
4.	Anda terdorong mengikuti pimpinan Anda dalam hal melestarikan lingkungan					
	Rangsangan intelektual lingkungan					
5.	Perusahaan sering memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam program atau pelatihan terkait keberlanjutan lingkungan					
6.	Kepemimpinan di Perusahaan mempengaruhi pemahaman Anda tentang isu lingkungan dan cara-cara untuk berkontribusi					
	Pertimbangan individual lingkungan					
7.	Kebijakan atau insentif perusahaan mempengaruhi keputusan individu dalam menjaga lingkungan					
8.	Anda peduli mengenai penggunaan kembali atau daur ulang					

Green Motivation:

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	S (3)	T (4)	ST (5)
	Motivasi kreatif hijau					
1.	Anda merasa didorong untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang ramah lingkungan dalam pekerjaan Anda					

2.	Ada dukungan dari lingkungan kerja untuk mendorong inisiatif kreatif					
	Pemikiran hijau					
3.	Anda mempertimbangkan dampak lingkungan dari keputusan Anda					
4.	Anda peduli akan kerusakan lingkungan disekitar Anda					
	Perilaku hijau					
5.	Ada tindakan konkret yang Anda lakukan secara rutin untuk mengurangi jejak lingkungan di tempat kerja					
6.	Anda selalu menaati aturan yang berdampak pada lingkungan					
	Hasil hijau					
7.	Anda melihat hasil dari usaha-usaha peduli lingkungan yang telah Anda lakukan					
8.	Anda puas dengan hasil peduli lingkungan yang Anda lakukan					

Green Performance:

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	S (3)	T (4)	ST (5)
	Penggunaan Sumber Daya Input Secara Efisien					
1.	Perusahaan menggunakan sumber daya dengan efisien					
2.	Usaha perusahaan mengurangi dampak buruk kelingkungan					
	Inisiatif Lingkungan yang Inovatif					
3.	Ada inisiatif tertentu di tempat kerja					

	sebagai langka menjaga lingkungan					
4.	Perusahaan melakukan inovasi untuk mengurangi limbah					
	Kontribusi Karyawan Terhadap Pengelolaan Lingkungan Perusahaan					
5.	Karyawan berkontribusi dalam mengelola lingkungan					
6.	Lingkungan disekitar perusahaan terjaga karena kontribusi bersama					