

Gusna Aryunita

Naskah GUSNA ARYUNITA - 2

-  Prodi Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3503936121

Submission Date

Mar 11, 2026, 2:13 PM GMT+7

Download Date

Mar 11, 2026, 2:16 PM GMT+7

File Name

TEMPLATE_GALDEN_RATIO-Gusnaaryunitaa_-_Gusna_Aryunita.docx

File Size

156.8 KB

11 Pages**3,821 Words****25,699 Characters**

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 17 words)

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 11%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
- 11% Publications
- 12% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	goldenratio.id	6%
2	Internet	repository.umpalopo.ac.id	3%
3	Internet	ojs.stiesa.ac.id	2%
4	Internet	stiealwashliyahsibolga.ac.id	2%
5	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	1%
6	Student papers	STIE Mahardhika	1%
7	Internet	ejournal.uniska-kediri.ac.id	<1%
8	Publication	Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADA...	<1%
9	Internet	jurnal.usbykpk.ac.id	<1%
10	Internet	repository.unisbablitar.ac.id	<1%
11	Internet	journal.widyadharma.ac.id	<1%

12

Student papers

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

<1%

13

Student papers

Kyungpook National University

<1%

14

Internet

ojspustek.org

<1%

PENGARUH GREEN LEADERSHIP DAN GREEN MOTIVATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN CABANG PALOPO

Gusna Aryunita ^{1*}, Muhammad Kasran ², Suparni Sampetan³

¹ Gusna Aryunita, Adalah Mahasiswi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, Nim 221120025 dan E-mail: gusnaaryunita15@gmail.com

² Muhammad Kasran, Adalah Dosen, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, E-mail: muhammadkasran@umpalopo.ac.id

³ Suparni Sampetan, Adalah Dosen, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, E-mail: spartanstiem@umpalopo.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Bulan tanggal , tahun
 Direvisi: Bulan tanggal , tahun
 Diterima: Bulan tanggal , tahun

DOI

<https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i.2>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Green Leadership dan Green Motivation terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palopo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 48 karyawan, yang seluruhnya ditetapkan sebagai sampel melalui penerapan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil analisis mengindikasikan bahwa Green Leadership dan Green Motivation memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Besaran koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,339 mengimplikasikan bahwa 33,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 66,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan dan motivasi berbasis lingkungan di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepedulian terhadap aspek lingkungan, sekaligus mendorong produktivitas serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Green Leadership, Green Motivation, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan hidup telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, mendorong organisasi untuk menerapkan strategi keberlanjutan dalam operasi mereka. Bisnis sekarang harus mempertimbangkan faktor sosial dan lingkungan karena globalisasi, peraturan pemerintah,

dan permintaan konsumen dan investor. Dalam keadaan seperti ini, pendekatan kepemimpinan hijau muncul sebagai gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam visi dan kebijakan perusahaan. Menurut Ding et al., (2023), Pendekatan hijau ini tidak hanya membantu mencapai tujuan lingkungan organisasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk menjadi lebih peduli dengan lingkungan dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Gaya kepemimpinan hijau sangat penting untuk mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara yang ramah lingkungan. Ini dicapai melalui pendekatan kepemimpinan yang memberikan contoh, inspirasi, dan dukungan untuk program keberlanjutan. Menurut Ahmad et al., (2023), melalui penggunaan sumber daya manusia hijau dan peningkatan pengetahuan tentang lingkungan, kepemimpinan hijau membantu karyawan berperilaku ramah lingkungan. Ini mendukung budaya perusahaan yang berkelanjutan.

Untuk mendorong karyawan melakukan tindakan keberlanjutan, motivasi hijau intrinsik dan ekstrinsik sangat penting. Menurut Rosyanti et al., (2023), ada bukti bahwa motivasi hijau dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam industri makanan dan minuman Asia Tenggara dengan mendorong perilaku kerja ramah lingkungan dan keterlibatan karyawan. Relevansinya terhadap pegadaian dapat dilihat dari bagaimana motivasi hijau internal dapat memperkuat budaya organisasi hijau dan menjamin kontribusi nyata karyawan terhadap tujuan ESG (Environmental, Social, Governance).

Sebaliknya, munculnya pinjaman online yang tidak sah menunjukkan kekuatan Pegadaian. Yudha & Damailani,(2023), menemukan bahwa banyak orang masih memilih pinjaman online karena proses yang cepat dan bunga yang rendah. Oleh karena itu, pegadaian harus meningkatkan pendidikan publik dan layanan, terutama yang dapat diakses secara online. Strategi ini diperlukan untuk mempertahankan reputasi Pegadaian sebagai lembaga pembiayaan mikro yang aman dan terpercaya.

II. KAJIAN LITERATUR

1. Green Leadership

Menurut Constantinus et al., (2022), Green Leadership adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi. Teori ini menekankan peran pemimpin dalam meningkatkan kesadaran lingkungan, mengembangkan strategi hijau, dan mendorong praktik ramah lingkungan dalam organisasi.

Menurut M afdal, (2023), kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan tujuan mempengaruhi mereka untuk menjadi terinformasi, sadar, dan cukup senang untuk melaksanakan instruksi pemimpin.

Menurut Influence et al., (2025), meningkatkan kesadaran karyawan tentang lingkungan dan memasukkan prinsip keberlanjutan ke dalam strategi perusahaan. Mereka berfokus pada pencapaian tujuan bisnis dan dampak jangka panjang terhadap lingkungan, yang dapat mengubah budaya organisasi ke arah inovasi ramah lingkungan.

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan Green Leadership adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan lingkungan yang berkelanjutan dikenal sebagai kepemimpinan hijau. Kepemimpinan ini menekankan betapa pentingnya meningkatkan kesadaran akan masalah lingkungan, membuat rencana yang mendukung praktik yang ramah lingkungan, dan menyesuaikan tujuan dan prinsip organisasi dengan prinsip lingkungan. Pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong praktik kerja yang ramah lingkungan, yang terkait dengan konsep ekonomi hijau, yang berarti bahwa karyawan dapat menjadi lebih ramah lingkungan.

Adapun indikator green leadership menurut Egri & Hormal, (2022) yaitu : 1). Visionary/visioner yaitu kemampuan pemimpin dalam mengembangkan visi dan strategi lingkungan organisasi, 2). Inspirational/inspirasi yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi

3

pengikutnya, 3). Intellectually Stimulating yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong inovasi dan pemikiran kritis terkait isu-isu lingkungan, 4). Individually Considerate yaitu kemampuan pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan dan pengembangan bawahannya.

2. Green Motivation

Motivasi Hijau adalah energi atau pendorong yang perlu dimiliki pegawai saat melaksanakan tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan isu-isu lingkungan (Rafi & Rizky, 2025).

Menurut Wildan et al., (2023), merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan, karena setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda – beda

Sedangkan menurut Susanto et al., (2024), Karena motivasi hijau sangat penting untuk kinerja lingkungan hijau, karyawan tidak akan menerapkan praktik hijau jika mereka tidak termotivasi untuk melakukannya, sehingga kinerja bisnis akan menurun.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi hijau adalah komponen penting yang mendorong karyawan untuk melakukan tanggung jawab lingkungan di tempat kerja mereka. Motivasi hijau berasal dari dorongan internal karyawan dan dapat dipengaruhi oleh atasan yang mendorong tercapainya tujuan berkelanjutan. Motivasi hijau dapat mencegah karyawan menerapkan praktik ramah lingkungan. Pada akhirnya, ini dapat berdampak negatif pada kinerja lingkungan dan bisnis secara keseluruhan. Motivasi hijau sangat penting untuk menggabungkan kebutuhan individu dengan tujuan keberlanjutan organisasi.

Adapun indikator green motivation menurut Jiang et al., (2021) yaitu : 1) Tanggung Jawab, karyawan didorong oleh manajemen puncak untuk terlibat dalam perbaikan lingkungan, 2) Insentif atau Penghargaan, diberikan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan, 3) Workshop atau forum, keterlibatan disediakan bagi staf untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan, 4) Perusahaan Memberdayakan Karyawan, untuk terlibat dalam upaya perbaikan lingkungan, 5) Pelatihan, yang memadai karyawan agar berpartisipasi dalam upaya perbaikan lingkungan.

3. Kinerja Karyawan

4

Menurut Andri & Kasran, (2023), kinerja karyawan adalah derajat keberhasilan selama periode waktu tertentu yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan diukur dengan kriteria lain seperti standar kerja, target atau kriteria yang disepakati sebelumnya.

Kinerja individu dalam pekerjaan, yang juga dikenal sebagai pencapaian kerja, merujuk pada output dalam hal mutu dan jumlah yang diperoleh oleh seorang pekerja saat menjalankan tugasnya sesuai dengan beban yang diamanatkan padanya (Endrianto, 2021) .

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai seberapa baik individu mencapai target atau menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dalam periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja mencerminkan kemampuan dan keahlian seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu, yang berpengaruh pada pendapatan mereka dari organisasi (Sarip & Mustangin, 2023) .

8

Menurut Wulandari, (2023) , kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

1

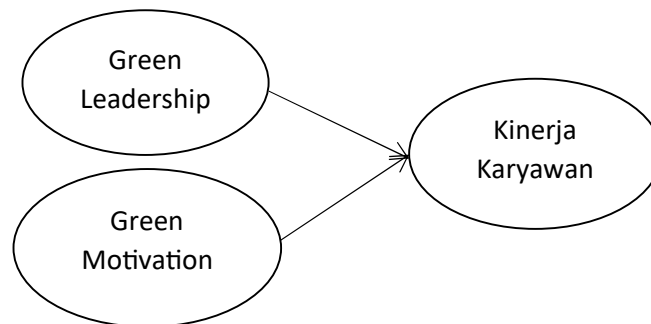
Dari beberapa pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan jenis pencapaian kerja yang menunjukkan kualitas dan jumlah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tidak hanya menunjukkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga menunjukkan tingkat kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins, (2006) yaitu: 1) Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas, 3) Ketepatan Waktu. Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu, 4) Efektivitas. Menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya yang ada, 5) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugasnya, 6) Komitmen Kerja. Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya.

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Hipotesis H1: Diduga Green Leadership mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Palopo.
2. Hipotesis H2: Diduga Green Motivation berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cabang Pegadaian Palopo.
3. Hipotesis H3: Diduga Green Leadership dan Green Motivation secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cabang Pegadaian Palopo.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pegadaian Cabang Palopo Palopo sebanyak 48 orang yang relevan dengan variabel green leadership, green motivation, dan kinerja karyawan. Menurut Sampetan (2023), populasi merupakan seluruh objek atau subjek serta individu yang ada disuatu daerah yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian populasi yang dipilih secara sistematis untuk mewakilipopulasi secara keseluruhan dalam suatu penelitian Mardhiyah et al., (2025). Sampel yang diterapkan dalam kajian ini adalah Sampel Jenuh (Sensus) yang melibatkan seluruh karyawan dan pemimpin di PT Pegadaian Cabang Palopo, yaitu berjumlah 48 orang dijadikan sampel.

Definisi Operasional

1. Green Leadership, kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi keberlanjutan lingkungan, memotivasi dan menginspirasi karyawan, mendorong solusi inovatif dan kreatif untuk masalah lingkungan, dan memberikan perhatian dan dukungan kepada semua kegiatan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Pengukuran mengacu pada teori tentang Green leadership yang dikemukakan oleh (Egri, c. p., & Hormal, 2022). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5,4,3,2,1.
2. Green Motivation, dorongan organisasi yang meningkatkan kepedulian karyawan terhadap lingkungan melalui apresiasi, penyediaan kegiatan berbagi pengetahuan, dukungan keterlibatan dalam program lingkungan, serta peningkatan kemampuan dalam praktik kerja ramah lingkungan. Pengukuran mengacu pada teori tentang Green leadership yang dikemukakan (Jiang et al., 2021). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5,4,3,2,1.
3. Kinerja Karyawan, tingkat keberhasilan karyawan dalam pekerjaan dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, penggunaan sumber daya dengan cara yang efektif, kemampuan untuk bekerja secara mandiri, dan dedikasi dalam menjalankan tugas organisasi. Pengukuran mengacu pada teori tentang Green leadership yang dikemukakan (Robbins, 2006). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala likert 5,4,3,2,1.

HASIL

Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	7,299	2,866		2,547	,014
Green Leadership	,338	,151	,274	2,236	,030
Green Motivation	,587	,141	,511	4,173	,000

a. Variabel Tergantung : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diproses menggunakan SPSS23

Data tersebut dapat digunakan untuk membentuk Persamaan regresi linear ganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Performansi Pegawai

X1 : Kepemimpinan Hijau

X2 : Motivasi Hijau

b₁b₂ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Kesalahan (Variabel bebas lainnya di luar model regresi)

Sehingga dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 7.299 + 0.338X_1 + 0.587X_2$$

Persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari regresi linear berganda yang disebutkan di atas, jelas terlihat bahwa nilai konstanta adalah 7.299 satuan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *Green Leadership* (X_1), dan *Green Motivation* (x_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo adalah positif sebesar 7.299 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Green Leadership* sebesar 0,338. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Green Leadership*, dengan mempertahankan variabel independen lain konstan, Kinerja Karyawan akan meningkat sebanyak 0,338.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Green Motivation* tercatat sebesar 0,587. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel *Green Motivation*, dengan anggapan variabel lainnya stabil, akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,587.

6

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a). Variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat jika nilai t hitung < t tabel dan > 0,05.
- b). Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial, jika nilai t hitung > dari t tabel dan < 0,05.

H¹: Pengaruh *Green Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan hijau menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,236 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,014. Selain itu, nilai signifikansi sebesar (0,03 < 0,05). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan hijau memberikan dampak positif terhadap performa karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sehingga hipotesis pertama dalam kajian ini dinyatakan diterima.

H²: Pengaruh *Green Motivation* terhadap Kinerja Karyawan

Green Motivation diperoleh t-hitung (4.173) > t-tabel (2,014) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa motivasi lingkungan memberikan pengaruh pada kinerja pekerja di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sehingga hipotesis kedua dalam studi ini diterima.

Uji F Simultan

Uji ini dimanfaatkan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara kolektif maupun individu.

7

- a. Jika nilai sig. < 0.05, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0.05, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	154,055	2	77,027	19,488	,000
	Residual	177,862	45	3,952		
	Total	331,917	47			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Green Motivation, Green leadership

sumber : Data diolah pada SPSS23

H³: Pengaruh Green Leadership dan Green Motivation terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji F, didapatkan nilai F-hitung sebesar 19.488 dan F-tabelnya 3.20. Maka, dapat dinyatakan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($19.488 > 3.20$ dengan $0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel green leadership (X1) dan green motivation (X2) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, dan hipotesis dalam studi ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Pada studi kolerasi atau kolerasional adalah sebuah metode yang dimanfaatkan untuk mengidentifikasi dan menilai keterkaitan antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan modifikasi atau intervensi terhadap mereka. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi adanya pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian serta mengukur sejauh mana hubungan tersebut dapat diprediksi.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,440	1,98809

a. Predictors: (Constant), Green Motivation, Green Leadership

b. Variabel Tergantung: Kinerja karyawan

sumber : Data diproses menggunakan SPSS23

Melalui tabel di atas, terlihat bahwa Adjusted R square yang didapatkan adalah 0,440 yang berarti 44,0%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen Green Leadership dan Green Motivation secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,0%, sementara sisa $100\% - 44,0\% = 56,0\%$ berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Green Leadership* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai green leadership sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.236 dengan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,5$ dan hasil analisis regresi linear ganda menunjukkan koefisien sebesar 0,338, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan hijau berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.

Pegadaian Cabang Palopo. Dengan demikian, hipotesis awal dalam studi ini yang menyebutkan bahwa kepemimpinan hijau memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian cabang Palopo bisa diterima.

Temuan dari studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2021), yang berjudul Dampak Kepemimpinan Pelayanan, Digital, dan Hijau terhadap Kinerja Sektor Manufaktur dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Hasil dari studi menunjukkan bahwa kepemimpinan hijau memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sektor industri. Kinerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan elektronik, komitmen terhadap organisasi, dan mutu layanan.

Pengaruh Green Motivation (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan, green motivation sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel terikat, menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 4,173 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,553 menunjukkan bahwa faktor motivasi hijau mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam studi ini yang menyatakan bahwa diduga motivasi hijau memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian cabang Palopo dapat diterima. Hal ini berarti semakin besar nilai dari variabel motivasi hijau, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Temuan dari studi ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kurniati & Heryanda, (2023), dengan judul Dampak Motivasi Kerja terhadap Performa Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Perantara (Penelitian di PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK Unit Pupuk). Hasil studi menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dorongan kerja dan hasil kerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK Unit Pupuan, dengan kontribusi keseluruhan sebesar 29,5%.

Pengaruh Green Leadership (X1) dan Green Motivation (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 19,488 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan hijau dan motivasi hijau mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Temuan dari studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang dilaksanakan oleh Indah Eliza, Hammam Zaki, (2023) dengan judul Dampak Tipe Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perumdam Pekanbaru Riau. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Tipe kepemimpinan di PT. Perumdam Pekanbaru memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Green Leadership dan Green Motivation, masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan implikasi positif bagi instansi terkait secara khusus, serta memberikan kontribusi bagi perkembangan dunia pendidikan secara umum. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius PT. Pegadaian Cabang Palopo mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya, terutama mengenai Green Leadership dan Green Motivation. Berdasarkan hasil kuesioner, para pimpinan diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan green leadership, karena hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan, yang pada akhirnya berpotensi menghasilkan inovasi hijau serta peningkatan produktivitas. Adapun pada aspek green motivation, diperlukan upaya peningkatan yang lebih optimal, mengingat motivasi hijau mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi serta menunjukkan kepedulian dalam menjaga lingkungan di tempat kerja.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong PT Pegadaian Cabang Palopo untuk memberikan perhatian lebih terhadap berbagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan aspek green leadership dan green motivation menjadi penting agar karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya serta bekerja dengan semangat dan antusiasme yang lebih tinggi, disertai dengan sikap peduli terhadap kelestarian lingkungan di tempat kerja.

Referensi

- Ahmad, F., Hossain, M. B., Mustafa, K., Ejaz, F., Khawaja, K. F., & Dunay, A. (2023). Green HRM Practices and Knowledge Sharing Improve Environmental Performance by Raising Employee Commitment to the Environment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15065040>
- Andri, D., & Kasran, M. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 6(2), 1647–1656.
- Constantinus, C., Brata, D. W., & Ardaniyati, L. (2022). Green Leadership: Kepribadian Ekstraversi, Kecerdasan Lingkungan dan Perilaku Ramah Lingkungan. *Psyche 165 Journal*, 15(4), 125–133. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i4.198>
- Ding, H., Su, W., & Hahn, J. (2023). How Green Transformational Leadership Affects Employee Individual Green Performance—A Multilevel Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/bs13110887>
- egri, C. P., & Hormal, R. C. (2022). *Strategic environmental human resource management and perceived organizational performance: An exploratory study of the Canadian manufacturing sector*. In S. Sharma & M. Starik (Eds.), *Research in corporate sustainability: The evolving theory and practice*. 1–3.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Indah Eliza, Hammam Zaki, R. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perumdam Pekanbaru Riau. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 299–307.
- Influence, T. H. E., Green, O. F., Resource, H., On, M., Innovation, S., Green, I. N., Based, E., In, I., & Sumatera, N. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN HIJAU DAN PENGELOLAAN SDM. 4(7), 1421–1440.
- Jiang, H., Wang, K., Lu, Z., Liu, Y., Wang, Y., & Li, G. (2021). *Measuring Green Creativity for Employees in Green Enterprises : Scale Development and Validation*. 1–17.
- Kurniati, K. J., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2), 155–163. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
- M afdal, M. kasran. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 436–446.
- Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Nurul Melani Haifa, Indah Nabilla, Virda Rahmatika, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i1.174>
- Rafi, M., & Rizky, G. (2025). *Pengaruh Green Ability , Green Motivation , Green Opportunity Terhadap Organizational Performance Dengan Green Innovation Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman*. 6(6), 3690–3703.
- Rima damayanti, Nuril Huda, & Dina Hermina. (2024). Pengolahan Hasil Non-Test Angket, Observasi, Wawancara Dan Dokumenter. *Student Research Journal*, 2(3), 259–273. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v2i3.1343>
- Robbins, p. S. (2006). *Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) Jaswita Jabar memaksimalkan penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan Key Performance Indicator analyze Employee Perfor.* 4(1). <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>
- Rosyanti, D. M., Khoirutunnisa, F., & Dewanti, M. C. (2023). the Effects of Green Culture and Employee Motivation on Green Workplace Practice in the Food and Beverage Industry in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.05>
- Sampetan, S. (2023). *Peran kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara*. 6(1), 981–988.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan.

- Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 21.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Susanto, M. P., Rokhyadi, A., Saputra, P., Firsalam, A. F., & Rahmah, A. N. (2024). The Effect of Employee Green Involvement, Green Motivation, and Green Behavior on Green Business Performance in Textile Companies in Indonesia. *International Research Journal of Science, Technology, Education, and Management*, 4(2), 35–49. <https://irjstem.com>
- Talia, A. H., Suarna, N., & Pratama, D. (2024). Penerapan Algoritma Fp-Growth Dalam Analisis Pola Transaksi Untuk Optimalisasi Pengelolaan Data Transaksi Di Toko Lia. *Jurnal Kecerdasan Buatan Dan Teknologi Informasi*, 3(1), 26–36. <https://doi.org/10.69916/jkbt.v3i1.108>
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wildan, Mardahleni, Elondri, Roza Gustika, C. S. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinandan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. 5(1), 132–140.
- Wulandari, R., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PALOPO. 10, 739–746.
- Yudha, A., & Damailani, L. M. (2023). Implementasi Strategi Bersaing PT Pegadaian (Persero) Cabang Rembang terhadap Tingginya Pinjaman Online Ilegal. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 529–534. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i2.63>