

Inovasi Hijau: Kepemimpinan dan Budaya melalui Mediasi Komitmen di Pulau Sumbawa

Green Innovation: Leadership and Culture Through Commitment Mediation on Sumbawa Island

Firmansyah Kusumayadi¹✉, Jaenab²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Indonesia.

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima, Indonesia.

✉Corresponding author: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh positif dan signifikan Inovasi Hijau: Kepemimpinan Dan Budaya Melalui Mediasi Komitmen Di Pulau Sumbawa. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Adapun populasi dan sampel yaitu seluruh pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima, Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu sebanyak 250 pegawai yang berstatus ASN baik PNS maupun PPPK dengan menggunakan teknik total sampling (sampel Jenuh) dalam pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,(2) Budaya organisasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,(3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi hijau,(4) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif secara langsung terhadap inovasi hijau,(5) Komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya terhadap inovasi hijau di Pulau Sumbawa.

Abstract

The purpose of this study is to determine the positive and significant influence of Green Innovation: Leadership and Culture Through Commitment Mediation on Sumbawa Island. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population and sample were all employees at the Regional Development Planning Agency of Bima City, Bima Regency and Dompu Regency, totaling 250 employees with ASN status, both PNS and PPPK, using total sampling techniques (Saturated samples) in sampling. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, literature studies. The results of the study showed (1) transformational leadership had a positive and significant effect on organizational commitment, (2) Green organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment, (3) Organizational commitment had a positive and significant effect on green innovation, (4) Transformational leadership and organizational culture showed a direct negative effect on green innovation, (5) Organizational commitment was proven to be a significant mediating variable in the relationship between leadership and culture on green innovation on Sumbawa Island.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Firmansyah Kusumayadi, Jaenab.

Article history

Received 2025-08-12

Accepted 2025-09-10

Published 2025-10-31

Kata kunci

Kepemimpinan;
Budaya;
Komitmen;
Inovasi Hijau.

Keywords

Leadership;
Culture;
Commitment;
Green Innovation.

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang semakin kompetitif, adanya perubahan iklim global seperti isu lingkungan semakin mendapat perhatian besar, baik pemerintah, masyarakat, maupun dunia usaha. Menurut Paulet, R & Morgan, D. (2021) peran lingkungan membentuk organisasi, tanggung jawab lingkungan mendapatkan perhatian signifikan selama beberapa dekade terakhir dalam menanggapi insiden kerusakan lingkungan disebabkan tindakan organisasi yang merugikan. Amrutha & Geetha (2020) masalah lingkungan menjadi tantangan keberlanjutan yang semakin meningkat bagi pemerintah dan perusahaan di seluruh dunia. Inovasi hijau merupakan proses pengembangan organisasi, teknologi, maupun praktik yang ramah lingkungan, bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan mendorong keberlanjutan organisasi jangka panjang. Menurut Hockerts (2015) inovasi hijau adalah pengembangan solusi baru yang memiliki dampak positif jangka panjang baik dalam aspek lingkungan maupun sosial.

Faktor yang mempengaruhi inovasi hijau seperti kepemimpinan transformasional, budaya dan komitmen organisasi. Kepemimpinan Transformasional berfokus memotivasi pegawai untuk berkembang dan berinovasi serta menciptakan perubahan positif dalam organisasi dan adaptif terhadap lingkungan sekitar. Menurut Judson et al., (2024) pemimpin transformasional sebagai model peran yang kuat, mendorong individu sebagai agen perubahan dan inovasi. Karimi et al., (2023) kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai faktor kunci dalam memotivasi dan membimbing tim mencapai tujuan dan mendorong inovasi organisasi. Sedangkan Budaya organisasi hijau adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama sebagai modifikasi organisasi berperilaku ramah lingkungan. Menurut Milenxi dan Murwaningsari (2023) budaya organisasi hijau mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotip sosial bersama tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu. Menurut Ahmad (2015) perilaku individu dalam konteks budaya organisasi hijau dipengaruhi oleh simbolisme untuk pengelolaan dan perlindungan lingkungan. Sikap komitmen mendukung keberhasilan dengan mengutamakan kepentingan organisasi dan lingkungan dapat diwujudkan dalam perilaku hijau inovatif. Menurut Schermerhorn et.al (2012) komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Newstrom (2012) *organizational commitment* dan *employ loyalty*, sebagai tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Pulau Sumbawa sebagai bagian dari provinsi Nusa tenggara Barat (NTB) yang kaya akan potensi alam dan pariwisata memiliki potensi besar dalam pengembangan inovasi hijau. Inovasi hijau merupakan pendekatan yang memadukan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Namun, pengembangan inovasi hijau di Pulau Sumbawa masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya lingkungan, kurangnya infrastruktur yang mendukung, dan kurangnya komitmen dari para pemangku kepentingan. Kepemimpinan dan budaya merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi pengembangan inovasi hijau di Pulau Sumbawa. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi masyarakat untuk mengadopsi inovasi hijau, sedangkan budaya yang mendukung dapat memfasilitasi proses adopsi dan implementasi inovasi hijau. Komitmen merupakan faktor penting dalam pengembangan inovasi hijau. Komitmen yang kuat dari para pemangku kepentingan dapat memfasilitasi proses adopsi dan implementasi inovasi hijau. Namun, bagaimana komitmen dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya dengan pengembangan inovasi hijau masih perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini difokuskan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan transformational, budaya, komitmen organisasi dan inovasi hijau. Hasil observasi terkait kepemimpinan transformasional dimana pemimpin kurang memiliki pemahaman yang cukup terkait kebijakan ramah lingkungan, pemimpin kurang mampu menginspirasi dan mengarahkan anggota organisasi mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam setiap kebijakan yang diambil. Masalah budaya organisasi hijau yang belum mendukung terciptanya organisasi keberlanjutan, sebagian pegawai kurang termotivasi berkontribusi pada inisiatif ramah lingkungan. Kurangnya

komitmen dalam mendorong praktik berkelanjutan komitmen organisasional dan menjadi problem solving bagi organisasinya. Ini disebabkan kurangnya pemahaman mengenai urgensi keberlanjutan dan bagaimana kontribusi mereka dapat mempengaruhi lingkungan dan masyarakat.

Terkait inovasi hijau kurangnya kesadaran pimpinan dan sebagian pegawai yang belum memahami sikap pentingnya inovasi berkelanjutan. Keterbatasan SDM, keuangan dan teknologi menghambat penerapan inovasi berkelanjutan. Kurangnya kemampuan dan keterampilan, kurangnya dukungan yang kuat dari pimpinan serta adanya keterbatasan penelitian. **Penelitian ini** penting untuk mengisi kekosongan tersebut, dengan menghubungkan konsep-konsep tersebut dalam konteks pemerintahan daerah, serta memberikan wawasan praktis mengenai bagaimana kebijakan ramah lingkungan dapat diterapkan dengan lebih efektif. **Rumusan masalah penelitian** mengkaji bagaimana kepemimpinan dan budaya yang dimediasi oleh komitmen organisasi mempengaruhi inovasi berkelanjutan di pulau Sumbawa khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu. **Adapun Urgensi penelitian** ini dapat meningkatkan kemampuan bersaing dengan mengembangkan inovasi berkelanjutan, mengembangkan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kesadaran lingkungan hidup, mengembangkan budaya yang mendukung perilaku ramah lingkungan dan berkelanjutan, meningkatkan komitmen organisasi pegawai terhadap prinsip lingkungan hidup yang berkelanjutan, mengembangkan inovasi hijau berkelanjutan yang dapat meningkatkan kemampuan bersaing di pulau Sumbawa

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Inovasi Hijau

Inovasi Hijau merupakan proses pengembangan atau perubahan terhadap ide-ide baru dalam bisnis untuk mencapai keberlanjutan dalam aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial. Budi & Sundiman (2021) menyebutkan, inovasi hijau meliputi inovasi produk hijau dan inovasi proses hijau yang dibuat untuk mengurangi pemakaian energi dan polusi, mendaur ulang limbah, serta memanfaatkan sumber daya berkelanjutan. Menurut Efendi, (2023) Inovasi proses hijau merupakan peningkatan proses pembuatan dan penggunaan inovasi yang ramah lingkungan agar menghasilkan produk yang dapat memberikan manfaat dan tidak memberikan efek negatif terhadap kondisi lingkungan. Rupasinghe et al (2023) juga menjelaskan bahwa adanya proses inovasi ini dapat melatih perusahaan agar dapat membuat biaya menjadi lebih efisien dan lebih fleksibel di dalam organisasi itu sendiri, meningkatkan efisiensi dari sumber daya, serta mengurangi tingkat polusi. Dampak dari adanya implementasi inovasi yang efektif ini adalah praktik daur ulang yang meningkat, penghematan energi, dan pada akhirnya perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif. Indikator inovasi hijau menurut Hockerts (2015) yaitu kreasi nilai sosial dan lingkungan, pengurangan dampak negatif melalui inovasi dan efisiensi sumber daya.

1.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang mampu untuk menarik pegawai atau bawahannya agar dapat mengikuti aturan dalam organisasi. Menurut Sutikno et al. (2014), kepemimpinan transformasional dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Menurut Edison et al. (2016), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Nurbaya,S., (2020) kepemimpinan transformasional berwawasan lingkungan, inisiatif dan kreatif terhadap kepentingan orang banyak dan alam semesta. Fatoki (2023) kepemimpinan transformational menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Menurut Chen et al. (2013), perilaku kepemimpinan hijau (*green transformational leadership*) adalah yang memotivasi para pengikut untuk mencapai tujuan lingkungan dan mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang melebihi target yang diharapkan dari kinerja lingkungan. Para pemimpin yang menunjukkan perilaku environmental transformational leadership dapat dianggap sebagai panutan bagi pegawai

dengan cara membagikan nilai-nilai lingkungan, mendiskusikan pentingnya keberlanjutan, dan menunjukkan komitmen pada masalah lingkungan (Graves et al., 2013). Indikator kepemimpinan transformasional menurut Fatoki (2023) kepemimpinan memiliki visi inovasi berkelanjutan, memotivasi dan mengembangkan kemampuan pegawai serta menerapkan prinsip lingkungan hidup yang berkelanjutan.

1.1.3. Budaya Organisasi Hijau

Menurut Egri & Herman (2020) budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan pegawai di tempat kerja. Menurut Dunphy et al., (2014) mendefinisikan Budaya Organisasi Hijau (*Green Organizational Culture*) sebagai nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang berkaitan dengan konservasi sumber daya, pengurangan limbah, pemulihan, dan keberlanjutan, dan tindakan yang diambil dalam rangka mengurangi dampak negatif organisasi pada lingkungan. Sedangkan Glavić et al., (2012) mengartikan *Green Organizational Culture* mengacu pada cara anggota organisasi menerima, memahami, dan bertindak terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan dan lingkungan. Secara umum, *green organizational culture* merujuk pada nilai, norma, keyakinan, dan tindakan yang mempromosikan praktik ramah lingkungan dalam suatu organisasi. Indikator budaya hijau menurut Egri & Herman (2020) budaya organisasi mendukung dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan, memotivasi pegawai, mengembangkan kemampuan pegawai menerapkan prinsip lingkungan hidup berkelanjutan.

1.1.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keadaan di mana pegawai menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tertentu, termasuk mendukung tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kreiner et al. (2014) *organizational commitment* sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasi dan mendorong mereka berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan. Luthans (2012) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Hunt dan Morgan (dalam (Judge & Robbins, 2017)) seorang pegawai dianggap memiliki komitmen organisasional yang tinggi dimana (1) memiliki kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta menerimanya, (2) berkeinginan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan (3) memiliki tekad kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2012) yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen kontinuan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis yang didasarkan dengan pendekatan kuantitaif yang bertujuan untuk memahami keterkaitan antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi hijau terhadap inovasi hijau dimediasi komitmen organisasi. Strategi pemecahan masalah melalui identifikasi dan analisis SWOT, pengembangan model dan pengujian hipotesis serta pengembangan strategi untuk meningkatkan implementasi inovasi hijau. Penelitian ini bersifat asosiatif. Sugiyono (2018) Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ada 4 yaitu Inovasi Hijau, Kepemimpinan, Budaya, Komitmen. Populasi yang digunakan yaitu seluruh Aparatur Sipil Negeri pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu sebanyak 250 ASN. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sugiyono (2018) Total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 250 ASN. Sumber data menggunakan data primer dan dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuisioner (angket) dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan kepada 250 responden yang berstatus ASN. Analisis data diolah menggunakan structural equation modelling (SEM) dengan bantuan Smart Partial Least Square (Smart PLS) Software 4.0. Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu (1) Persiapan, (2) Pelaksanaan, (3) Pelaporan, (4) Monitoring, evaluasi dan diseminasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Observasi, (2) Wawancara (3) Kuisioner (4) Dokumentasi. Pengukuran variabel penelitian dalam

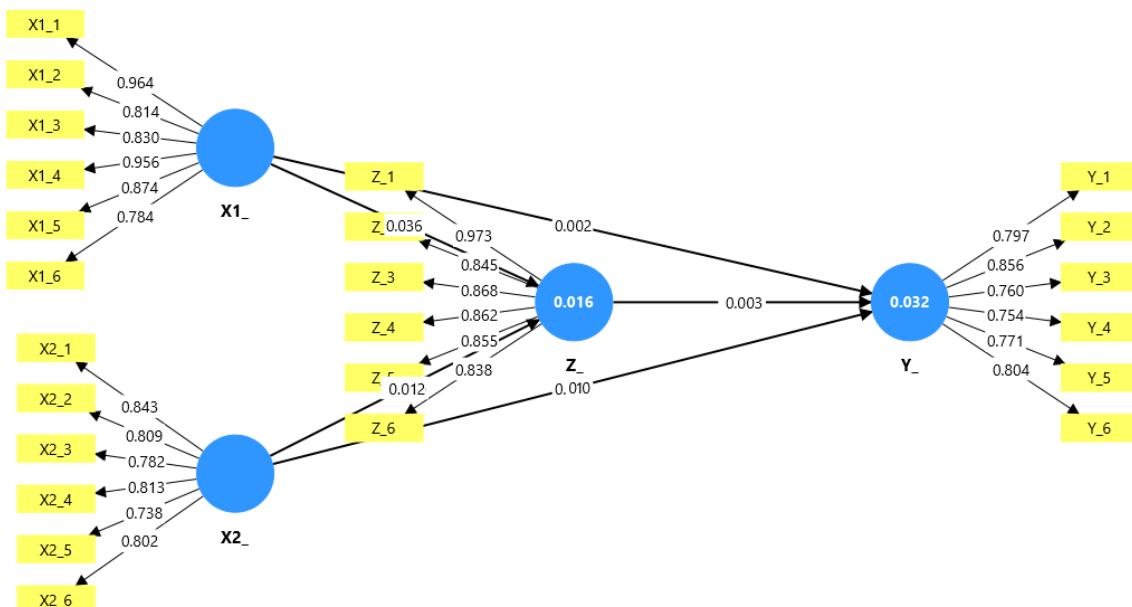
penelitian ini menggunakan skor yang mengacu pada penggunaan skala likert. Penelitian dilakukan selama satu tahun dengan luaran dan target yaitu Publikasi pada jurnal nasional terakreditasi Kemenristekdikti SINTA 3 pada jurnal Owner : Riset dan Jurnal Akuntansi. Serta Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT) dengan target skala 3 (tiga)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dalam analisis jalur menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berperan dalam menilai validitas konstruk, yakni seberapa baik indikator-indikator observasi mencerminkan variabel laten yang dimaksud. Proses ini mencakup analisis terhadap outer loading, validitas dan reliabilitas konstruk, serta validitas diskriminan, yang secara keseluruhan berfungsi untuk menjamin keandalan pengukuran dalam model penelitian.



Gambar 1. Model Outer

3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan Smart PLS 4, diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Outer Loading | Keterangan Validitas | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE | Keterangan Reliabilitas |
|------------------------|-----------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------|-------|-------------------------|
| Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0.814 | Valid | 0.905 | 0.93 | 0.726 | Reliabel |
| | X1.2 | 0.964 | Valid | | | | |
| | X1.3 | 0.83 | Valid | | | | |
| | X1.4 | 0.956 | Valid | | | | |
| | X1.5 | 0.784 | Valid | | | | |
| | X1.6 | 0.874 | Valid | | | | |
| Budaya Organisasi (X2) | X2.1 | 0.843 | Valid | 0.883 | 0.914 | 0.643 | Reliabel |
| | X2.2 | 0.809 | Valid | | | | |
| | X2.3 | 0.782 | Valid | | | | |
| | X2.4 | 0.813 | Valid | | | | |
| | X2.5 | 0.738 | Valid | | | | |
| | X2.6 | 0.802 | Valid | | | | |

| Variabel | Indikator | Outer Loading | Keterangan Validitas | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE | Keterangan Reliabilitas |
|-------------------------|-----------|---------------|----------------------|------------------|-----------------------|-------|-------------------------|
| Komitmen Organisasi (Z) | Z.1 | 0.973 | Valid | 0.925 | 0.944 | 0.774 | Reliabel |
| | Z.2 | 0.845 | Valid | | | | |
| | Z.3 | 0.868 | Valid | | | | |
| | Z.4 | 0.862 | Valid | | | | |
| | Z.5 | 0.855 | Valid | | | | |
| | Z.6 | 0.838 | Valid | | | | |
| Inovasi Hijau (Y) | Y.1 | 0.797 | Valid | 0.896 | 0.924 | 0.682 | Reliabel |
| | Y.2 | 0.856 | Valid | | | | |
| | Y.3 | 0.76 | Valid | | | | |
| | Y.4 | 0.754 | Valid | | | | |
| | Y.5 | 0.771 | Valid | | | | |
| | Y.6 | 0.804 | Valid | | | | |

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, seluruh indikator dalam model ini menunjukkan kualitas pengukuran yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *outer loading* masing-masing indikator yang berada di atas 0.7, yang menandakan bahwa setiap indikator memiliki validitas terhadap konstruk yang diwakilinya. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari seluruh variabel melebihi ambang batas 0.5, sehingga mengindikasikan bahwa validitas konvergen terpenuhi, dengan proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh konstruk cukup besar. Dari sisi reliabilitas, baik nilai *Cronbach's Alpha* yang ≥ 0.7 maupun *Composite Reliability* (CR) yang ≥ 0.8 pada seluruh konstruk mencerminkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dan konsistensi internal yang sangat kuat, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

3.1.3. Uji Model Struktural (Structural Model)

Pengujian hubungan antar variabel dilakukan dengan pendekatan bootstrapping pada software SmartPLS 4.0. Hasilnya menunjukkan bahwa semua hubungan jalur (path) adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($t > 1,96$ dan $p < 0,05$). Berikut hasil lengkap pengujian jalur:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Structural Model)

| Hubungan Antar Variabel | Koefisien Jalur (O) | T-statistik | P-value | Interpretasi |
|---------------------------------------|---------------------|-------------|---------|--------------|
| X1 → Z (Kepemimpinan → Komitmen) | 0.339 | 2.887 | 0.002 | Signifikan |
| X2 → Z (Budaya → Komitmen) | 0.289 | 2.848 | 0.036 | Signifikan |
| Z → Y (Komitmen → Inovasi Hijau) | 0.437 | 3.411 | 0.01 | Signifikan |
| X1 → Y (Kepemimpinan → Inovasi Hijau) | -0.293 | 3.451 | 0.012 | Signifikan |
| X2 → Y (Budaya → Inovasi Hijau) | -0.385 | 2.418 | 0.003 | Signifikan |

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0.339$, $p = 0.002$). Hal ini mendukung teori dari Fatoki (2023) dan Judson et al. (2024) bahwa kepemimpinan visioner dan inspiratif meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks BAPPEDA, pemimpin yang menyuarakan nilai keberlanjutan dan memberi keteladanan nyata mampu menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas aparatur.

3.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0.289$, $p = 0.036$). Pegawai akan lebih terikat secara afektif dan normatif bila budaya kerja yang berkembang

mencerminkan nilai-nilai lingkungan dan keberlanjutan. Hal ini selaras dengan pendapat Egri & Herman (2020), bahwa budaya kolektif mendorong pembentukan perilaku ramah lingkungan yang berakar pada kesadaran nilai bersama.

3.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Inovasi Hijau

Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif paling kuat terhadap inovasi hijau ($\beta = 0.437$, $p = 0.010$). Ini menandakan bahwa motivasi internal dan loyalitas pegawai adalah pendorong utama dalam keterlibatan ASN terhadap proyek-proyek berwawasan lingkungan, seperti digitalisasi, pengurangan limbah, dan penggunaan sumber daya ramah lingkungan.

3.2.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Inovasi Hijau

Meskipun signifikan, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap inovasi hijau menunjukkan arah negatif ($\beta = -0.293$, $p = 0.012$). Hal ini bisa diartikan bahwa kepemimpinan saja tidak cukup untuk menghasilkan inovasi, dan mungkin terjadi resistensi bila kebijakan hijau tidak dibarengi dengan pembentukan komitmen dan kesiapan budaya.

3.2.5. Pengaruh Budaya terhadap Inovasi Hijau

Budaya organisasi hijau juga berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap inovasi hijau ($\beta = -0.385$, $p = 0.003$). Interpretasi ini memperkuat dugaan bahwa budaya hijau yang bersifat normatif perlu diinternalisasi lebih dalam melalui pendekatan partisipatif dan insertif konkret, agar dapat berdampak nyata terhadap inovasi.

3.2.6. Peran Mediasi Komitmen Organisasi

Pengujian hubungan tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap inovasi hijau serta budaya organisasi hijau terhadap inovasi hijau. Artinya, meskipun secara langsung kepemimpinan dan budaya belum berdampak optimal, namun melalui pembentukan komitmen, potensi inovasi hijau dapat ditingkatkan. Ini mendukung model teoretis yang diusulkan dalam proposal.

4. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi hijau terhadap inovasi hijau, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, pada ASN di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, Kabupaten Bima, dan Kabupaten Dompu. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM-PLS) menggunakan software SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis jalur, dan interpretasi mendalam, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang memberikan teladan, menyampaikan visi hijau secara konsisten, serta mendorong pelatihan dan partisipasi pegawai mampu meningkatkan loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap instansi.
- 2) Budaya organisasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang memfasilitasi nilai-nilai ramah lingkungan, serta memuat keberlanjutan sebagai bagian dari rutinitas dan sistem kerja, terbukti mendorong pegawai untuk lebih terikat pada organisasi dan bersedia berkontribusi dalam mewujudkan visi hijau.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi hijau. Komitmen menjadi kekuatan internal yang mendorong ASN terlibat aktif dalam penerapan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, baik dalam perencanaan, implementasi, maupun penggunaan teknologi efisien yang ramah lingkungan.
- 4) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif secara langsung terhadap inovasi hijau. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak secara otomatis menghasilkan inovasi hijau tanpa terlebih dahulu membentuk komitmen dalam diri pegawai. Inilah yang menunjukkan pentingnya peran mediasi komitmen organisasi dalam mekanisme pengaruh struktural terhadap hasil inovatif.

- 5) Komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya terhadap inovasi hijau. Hal ini memperkuat model teoritis bahwa transformasi birokrasi menuju organisasi berkelanjutan memerlukan keterlibatan psikologis pegawai, bukan sekadar perubahan struktural atau simbolik.
- 6) Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa inovasi hijau di sektor birokrasi tidak hanya ditentukan oleh pemimpin dan budaya, tetapi sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai keberlanjutan diinternalisasi menjadi komitmen personal dan kolektif pegawai.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. (2015). *Green Human Resource Management: Policies and practices*. Cogent Business and Management, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). *A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability*. In Journal of Cleaner Production (Vol. 247).
- Budi, & Sundiman, D. (2021). *Pengaruh Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan: Peran Moderasi Dari Kepedulian Lingkungan Manajerial (Studi pada UMKM di Batam)*. DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen, 16(1), 96–114.
- Efendi, B. (2023). *Efek Moderasi Kepedulian Lingkungan Manajerial pada Pengaruh Inovasi Produk Hijau dan Proses Inovasi Hijau Terhadap Kinerja Berkelanjutan UKM Sektor Makanan dan Minuman di Kabupaten Banjarnegara*. Journal of Economic, Business and Accounting, 7(1).
- Egri, C. P., & Herman, S., (2020). *Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations*. Academy of Management journal, 43(4), 571-604
- Fatoki, O. (2023). *“Green Transformational Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Role of Green Thinking and Green Psychological Climate.”* International Journal of Management and Sustainability 12(1): 13–25.
- Graves, I. M. & Luciano, M. M., 2013. *Self-Determination at Work : Understanding the Role of Leader-Member Exchange*. Motivation and Emotion, 37(3), pp. 518-536
- Hockerts, K. (2015). *The Social Entrepreneurial Antecedents Scale (SEAS): a validation study*. Social Enterprise Journal, 11(3), 260–280. <https://doi.org/10.1108/SEJ-05-2014-0026>
- Judson, E., Hailu, M. F., & Chhetri, N. (2024). *Transformational Leadership Qualities of Effective Grassroots Refugee-Led Organizations*. Social Sciences, 13(2), 103. <https://doi.org/10.3390/socsci13020103>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). *The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital*. Sustainability, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumayadi, F & Ali.,M. (2019). *Dampak Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima*. JMM Unram. Vol 8 (4), 419-428.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Millenxia, A., & Murwaningsari. (2023). *Pengaruh Inovasi Produk Hijau Dan Inovasi Proses Hijau Terhadap Keunggulan Kompetitif Hijau Dengan Modal Intelektual Hijau Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ekonomi Trisakti, 3(2), 2319–2328. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17046>
- Newstrom (2012). *organizational Behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Nurbaya, Siti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka
- Paulet, R., Holland., & Morgan, D. (2021). *A meta-review of 10 years of green human resource management: is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation*. Asia Pacific Journal of Human Resource, 59(2), 159-183, <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12285>

- Rupasinghe, L. R., Pushpakumari, M. D., & Perera, G. D. N. (2023). *Mapping the knowledge of green innovation : a systematic literature review*. Journal of Humanities and Applied Social Sciences. <https://doi.org/10.1108/JHASS-10-2023-0148>.
- Schermerhorn et.al (2012), *Organizational Behavior, International Student Version*, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.