

**PENGARUH KEMAMPUAN HIJAU DAN PELATIHAN HIJAU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
OLEH MOTIVASI HIJAU PADA DPUPR NGAWI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DIKY SATYA PRADANA

B 100180382

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEMAMPUAN HIJAU DAN PELATIHAN HIJAU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI HIJAU
PADA DPUPR NGAWI**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DIKY SATYA PRADANA

B 100 180 382

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M.)

NIDN : 0625085801

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEMEMPUAN HIJAU DAN PELATIHAN HIJAU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI HIJAU
PADA DPUPR NGAWI**

**OLEH
DIKY SATYA PRADANA
B100180382**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 10 Maret 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Dr. Muzakar Isa, SE, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
(Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.)

NIDN : 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Maret 2022

Penulis



DIKY SATYA PRADANA

B 100180382

PENGARUH KEMAMPUAN HIJAU DAN PELATIHAN HIJAU TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI HIJAU PADA DPUPR NGAWI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi hijau. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi sebanyak 85 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan hijau berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi hijau, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi hijau selain itu kemampuan hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan hijau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk motivasi hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk motivasi hijau memediasi secara negatif antara pengaruh kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi hijau mampu memediasi pengaruh pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kemampuan hijau, pelatihan hijau, motivasi hijau, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of green ability and green training on employee performance mediated by green motivation. This research is a type of quantitative. The population and sample of this study were 85 employees of the department of public works and spatial planning in ngawi regency. Sources of data used in this study is primary data. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis using SmartPLS software. The results of this study indicate that green ability has no significant effect on green motivation, while green training has a significant effect on green motivation, besides that green ability has a significant effect on employee performance, while green training is not significant on employee performance, then for green motivation has a significant effect on employee performance, well as for green motivation to mediate negative between the effect of green ability on employee performance, while green motivation is able to positive mediate the effect of green training on employee performance.

Keywords: green ability, green training, green motivation, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Riset ini merupakan replikasi dari artikel Singh, dkk (2019) dengan hasil studi menunjukkan bahwa setiap organisasi harus menyeimbangkan kinerja karyawan,

sosial dan lingkungan di tempat kerja dengan kebijakan mengantisipasi meningkatnya eksploitasi alam sebagai bahan baku industri. Pentingnya melibatkan aspek pelestarian lingkungan di tempat kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Studi tersebut menarik untuk diteliti karena dari sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam.

Sumber daya manusia hijau ditujukan untuk lingkungan dan ekologi pada perilaku karyawan (Hadjri, 2020). Sumber daya manusia hijau merupakan bagian literatur berkelanjutan yang berfokus pada lingkungan hijau sebagai platform pengelolaan lingkungan di tempat kerja. Literatur hijau yang dimaksud adalah gagasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana konteks lingkungan menjadi dasar organisasi dalam menerapkan dan menaati kebijakan perlindungan lingkungan di tempat kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia hijau mencerminkan orientasi terhadap perlindungan lingkungan dan memperhatikan perilaku pencemaran lingkungan (Qurota, 2020).

Sumber daya manusia hijau diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk melestarikan lingkungan. Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia hijau terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau dengan kebijakan kelestarian dan pengelolaan lingkungan di tempat kerja (Bhadauria, 2021).

Kemampuan adalah salah satu pendorong kesuksesan dalam organisasi, melihat kondisi saat ini perlu adanya sejumlah tindakan salah satunya dengan memanfaatkan potensi yang ramah terhadap lingkungan. Literatur hijau yang dimaksud dalam kemampuan hijau adalah kompetensi dan sikap karyawan dalam menjaga kelestarian lingkungan di tempat kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kemampuan hijau mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lingkungan di tempat kerja (Rahmi, 2019).

Riset diatas didukung oleh hasil riset dari Aven (2020) menyatakan bahwa hubungan antara kemampuan hijau dan pelatihan hijau berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kebijakan organisasi dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas

kinerja karyawan memberikan sudut pandang bahwa setiap organisasi perlu mencakup sosial, lingkungan dan ekonomi. Selain itu kemampuan hijau dan pelatihan hijau juga memberi pengaruh positif terhadap motivasi hijau (Jabbour, 2016).

Temuan riset selanjutnya dari Broccardo (2019) menyatakan bahwa kemampuan hijau dan pelatihan hijau yang dimediasi oleh motivasi hijau dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi hijau juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun adanya tekanan dari pemaku kepentingan, kemampuan hijau dan pelatihan hijau jika secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi hijau menjadi variabel yang memediasi pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan (Leroy, 2018).

Motivasi hijau yang dimiliki karyawan juga dapat membangun citra, identitas organisasi, dan pertumbuhan organisasi untuk kelangsungan lingkungan di tempat kerja. Suwondo (2015) menyatakan bahwa motivasi hijau juga bertujuan untuk mendorong, memotivasi, memberi penghargaan, dan mempertahankan perilaku kerja menuju pada kemampuan hijau yang unggul dengan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal serta menanamkan sikap perlindungan terhadap lingkungan.

Motivasi hijau mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dengan sikap peduli menjaga lingkungan di tempat kerja (Singh, 2019). Berbagai upaya dapat dilakukan untuk memberikan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini. Bahwa pelatihan hijau saling mempengaruhi terhadap motivasi hijau dan kinerja karyawan.

Pelatihan hijau mengacu pada sistem kegiatan yang mendorong karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan (Jabbour, 2016). Adanya pelatihan hijau, kemampuan hijau dan motivasi hijau diharapkan menjadi cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai firm lintas industri dan geografi sehingga terlibat dalam proses pengelolaan lingkungan yang mengutamakan sumber daya yang lebih ramah terhadap lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tujuan perusahaan yang mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi. Kinerja karyawan berhubungan dengan kebijakan untuk memenuhi dan melampaui harapan perusahaan terhadap lingkungan, bukan hanya sekedar kepatuhan mengenai aturan melainkan efek lingkungan dan konsumsi sumber daya sesuai dengan kapasitas. Kinerja merupakan hasil tertentu yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang bisa dipertanggungjawabkan oleh karyawan (Suwondo, 2015).

Berdasarkan temuan sejumlah riset diatas menunjukkan riset manajemen sumber daya manusia hijau menjadi isu yang menarik. Menghadapi situasi saat ini diperlukan tindakan yang dapat memberikan solusi pada masalah lingkungan. Pentingnya kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau menjadi indikator baru dalam membuka peluang pemanfaatan sumber daya manusia hijau untuk melihat kondisi lingkungan saat ini. Sehingga diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan aspek lingkungan.

Terkait uraian diatas, penelitian ini untuk melihat pentingnya kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan perlu adanya penelitian yang lebih lanjut untuk mengkonfirmasi kembali mengenai **pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi hijau pada DPUPR Ngawi**. Adapun penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi. Alasan pemilihan objek penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi karena perlu adanya kebijakan mengenai pengelolaan lingkungan di tempat kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut. Dengan adanya permasalahan tersebut maka kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan perlu dipahami lebih lanjut.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan

jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumber utama seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan atau sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi dengan banyak populasi sejumlah 570 karyawan termasuk karyawan pada cabang-cabang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mana terdiri dari beberapa anggota. Peneliti mengambil sampel 85 responden yang terdiri dari karyawan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten ngawi. Penelitian ini menggunakan model *Structural Equation Modelling* (SEM). Pemilihan model SEM didasari dengan pertimbangan bahwa SEM mampu memberikan dan memperlihatkan hubungan sebab - akibat antar variabel (Suwondo dkk, 2015). Untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan proses perhitungan menggunakan software statistic. Untuk kelebihan menggunakan PLS adalah jumlah sampel yang digunakan relatif kecil. Evaluasi model *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No	Nama Variabel	Definisi	Indikator
1	Kemampuan Hijau	Kemampuan hijau mengacu pada pengembangan karyawan dengan proses ramah lingkungan yang memiliki peran dalam menjaga kapasitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kebijakan pengelolaan lingkungan di tempat kerja (Qurota A'yuni, 2020)	Indikator-indikator (Muhammad ichsan hadjri, 2020) 1. Memiliki gagasan atau ide ramah lingkungan 2. Memiliki keterampilan bekerja 3. Dapat menyelesaikan masalah ditempat kerja 4. Dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja 5. Memiliki pengetahuan tentang pengelolaan lingkungan
2	Pelatihan hijau	Pelatihan hijau memiliki peran dalam memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan dan membantu karyawan	Indikator-indikator (Muhammad ichsan hadjri, 2020) 1. Memberikan kesempatan mengikuti pelatihan hijau

		memahami lebih lanjut pentingnya perlindungan lingkungan (Jabbour, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Merasa bersemangat untuk mengikuti pelatihan hijau 3. Pelatihan hijau sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan 4. Pelatihan hijau memiliki sasaran yang jelas 5. Pelatihan hijau menambah pengetahuan tentang kesadaran lingkungan
3	Motivasi Hijau	Motivasi hijau ditunjukkan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan dalam mencapai hasil yang optimal dan difokuskan terhadap pengelolaan lingkungan sebagai dasar melakukan pekerjaan (Dumont, 2017)	<p>Indikator-indikator (Muhammad ichsan hadjri, 2020)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Saya serius dalam bekerja 3. Saya merasa termotivasi jika pekerjaan saya dihargai 4. Saya mau mengembangkan keahlian untuk bekerja 5. Saya ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya
4	Kinerja Karyawan	kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan karyawan mencakup sikap, kemampuan, dan prestasi (Jia et al., 2018)	<p>Indikator-indikator (Muhammad ichsan hadjri, 2020)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin 2. Saya memperhatikan kualitas dalam bekerja 3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 4. Bertanggung jawab dengan hasil kerja saya 5. Saya mampu membuat solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan

			6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
--	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi pengukuran model (Outer Model)

3.1.1 Analisis Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Analisis Convergent Validity

Item Pertanyaan	Kemampuan Hijau	Pelatihan Hijau	Motivasi Hijau	Kinerja Karyawan
KK1				0.845
KK2				0.900
KK3				0.904
KK4				0.809
KK5				0.782
KK6				0.760
KH1	0.783			
KH2	0.772			
KH3	0.722			
KH4	0.737			
KH5	0.760			
PH1		0.829		
PH2		0.869		
PH3		0.851		
PH4		0.860		
PH5		0.845		
MH1			0.846	
MH2			0.900	
MH3			0.849	
MH4			0.824	
MH5			0.810	

Hasil temuan pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan hijau, pelatihan hijau, motivasi hijau dan kinerja karyawan. Dalam setiap pertanyaan yang mewakili masing masing variabel memiliki nilai loading faktor > 0.7 maka dapat dinyatakan pertanyaan yang mewakili setiap variabel diatas valid dan memenuhi syarat untuk diteliti.

Tabel 3. Hasil Analisis Discriminant Validity

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kemampuan Hijau	0.570
Pelatihan Hijau	0.724
Motivasi Hijau	0.716
Kinerja Karyawan	0.697

Berdasarkan sajian tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kemampuan hijau > 0,5 atau sebesar 0,570, untuk nilai variabel pelatihan hijau > 0,5 atau sebesar 0,724, untuk nilai variabel motivasi hijau > 0,5 atau sebesar 0,716 dan untuk variabel kinerja karyawan > 0,5 atau sebesar 0,697. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki Discriminant Validity yang baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Cross Loadings

Item Pertanyaan	Kemampuan hijau	Pelatihan hijau	Motivasi hijau	Kinerja karyawan
KH1	0.783	0.443	0.102	0.209
KH2	0.772	0.403	0.069	0.279
KH3	0.722	0.382	0.161	0.290
KH4	0.737	0.339	0.045	0.092
KH5	0.760	0.405	0.157	0.208
PH1	0.436	0.829	0.227	0.113
PH2	0.530	0.869	0.258	0.160
PH3	0.448	0.851	0.287	0.233
PH4	0.394	0.860	0.236	0.207
PH5	0.448	0.845	0.376	0.342
MH1	0.172	0.324	0.846	0.386
MH2	0.200	0.329	0.900	0.465
MH3	0.159	0.315	0.849	0.351
MH4	0.046	0.216	0.824	0.448
MH5	0.070	0.251	0.810	0.404
KK1	0.292	0.183	0.450	0.845
KK2	0.389	0.319	0.461	0.900
KK3	0.250	0.173	0.344	0.904
KK4	0.175	0.131	0.343	0.809
KK5	0.163	0.229	0.401	0.782
KK6	0.248	0.296	0.407	0.760

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai-nilai setiap item pertanyaan menghasilkan nilai *cross loading* > besar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada setiap pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya.

3.1.2 Analisis Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Analisis Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kemampuan hijau	0.869
Pelatihan hijau	0.929
Motivasi hijau	0.926
Kinerja karyawan	0.932

Nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel $> 0,7$ dimana nilai *Composite Reliability* dari variabel kemampuan hijau, pelatihan hijau, motivasi dan kinerja karyawan $> 0,7$. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliable.

Tabel 6. Hasil cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Kemampuan hijau	0.818
Pelatihan hijau	0.907
Motivasi hijau	0.901
Kinerja karyawan	0.913

Berdasarkan tabel diatas hasil Cronbach's Alpha variabel kemampuan hijau, pelatihan hijau, motivasi hijau, dan kinerja karyawan $> 0,7$. Dengan demikian hasil Cronbach's Alpha setiap variabel penelitian memenuhi syarat, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.1.3 Analisis Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Motivasi Hijau	Kinerja Karyawan
Kemampuan hijau	1.391	1.392
Pelatihan hijau	1.391	1.536
Motivasi hijau		1.132
Kinerja karyawan		

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil dari Variance Inflation Factor (VIF) untuk melihat Uji Multikolinieritas dengan hasil inner dari variabel kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan sebesar 1.392, kemampuan hijau terhadap motivasi hijau sebesar 1.391, pelatihan hijau terhadap motivasi hijau sebesar 1.391, pelatihan hijau

terhadap kinerja karyawan 1.536, dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan sebesar 1.132. Maka dari masing-masing variabel $VIF < 5$ maka tidak melanggar Uji Multikolinieritas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa semua hasil memiliki nilai dibawah $< 3,5 - 5$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas

3.2 Evaluasi *inner model*

Tabel 8. Hasil R Square

Model	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.296	0.270
Motivasi Hijau	0.117	0.095

Berdasarkan Tabel 8 diatas, nilai R square pada model pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap motivasi hijau sebesar 0.117 sehingga dapat dinyatakan memiliki nilai R^2 kategori rendah. Kemudian nilai R square pada model pengaruh kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan sebesar 0.296 sehingga dapat dinyatakan memiliki nilai sedang.

$$\begin{aligned}
 Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,296) \times (1 - 0,117)] \\
 &= 1 - (0,704 \times 0,883) \\
 &= 1 - 0,6216 \\
 &= 0,3784
 \end{aligned}$$

Artinya dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai Q-square sebesar 0,3784 atau 37,84% yang memenuhi rentang Q-square yaitu $0 < Q^2 < 1$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa tingkat keberagaman model yang ditunjukkan oleh variabel independen sebesar 37,84% dan sisanya sebesar 63,16% masih dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki kelayakan yang baik.

Tabel 9. Uji Normal Fit Model

	Model saturated	Model estimasi
NFI	0.675	0.675

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai NFI sebesar 0.675 yang artinya nilai NFI $0,675 > 0,1$ maka model ini dapat diterima.

Tabel 10. Hasil pengujian pengaruh langsung (path coefficient)

Model	Original sampel (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kemampuan hijau -> kinerja karyawan	0.252	1.977	0.047
Kemampuan hijau -> Motivasi Hijau	-0.035	0.288	0.774
Motivasi Hijau -> kinerja karyawan	0.453	5.311	0.000
Pelatihan hijau -> kinerja karyawan	-0.014	0.109	0.914
Pelatihan Hijau -> Motivasi Hijau	0.359	3.021	0.003

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan oleh variabel motivasi hijau terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 5.311, kemudian pengaruh terbesar kedua adalah variabel pelatihan hijau terhadap motivasi hijau dengan nilai sebesar 3.021, kemudian pengaruh terbesar ketiga adalah variabel kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan sebesar 1.977. Berdasarkan dari hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi hijau terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan hijau terhadap motivasi hijau dan pengaruh kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan memiliki nilai path coefficient yang positif. Sedangkan pengaruh variabel kemampuan hijau terhadap motivasi hijau dengan nilai sebesar 0.288 dan pengaruh variabel pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.109 maka berdasarkan dari hasil uraian tersebut pengaruh variabel kemampuan hijau terhadap motivasi hijau dan pengaruh variabel pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan memiliki nilai yang kecil.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pada tabel 10 dapat dilihat dengan P Values dimana hasil analisis yang diperoleh adalah nilai t tabel sebesar 1,96.

3.2.1 Model 1 (pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap motivasi hijau)

- a. Secara persial nilai yang dihasilkan pada variabel kemampuan hijau terhadap motivasi hijau dengan t statistic 0.288 dengan P Velues 0,774 dapat dijelaskan nilai t statistic $0.288 < t$ tabel 1,96 atau P Velues 0,774

$> 0,05$ maka secara statistic H_0 diterima atau H_a ditolak artinya variabel kemampuan hijau tidak signifikan terhadap variabel motivasi hijau.

- b. Secara persial nilai yang dihasilkan pada variabel pelatihan hijau terhadap motivasi hijau dengan t statistic 3.021 dengan P Values 0.003 dapat dijelaskan nilai t statistic $3.021 > t$ tabel 1,96 atau P Values $0.003 < 0.05$ maka secara statistic H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel pelatihan hijau berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi hijau.

3.2.2 Model 2 (pengaruh kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan)

- a. Secara persial nilai yang dihasilkan pada variabel kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 1,977 dengan P Values 0,049 dapat disajikan nilai t ststistic $1,977 > \text{tabel } 1,96$ atau P Values $0,049 < 0,05$ maka secara ststistic H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel kemampuan hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Secara persial nilai yang dihasilkan pada variabel pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 0,109 dengan P Values 0,914 dapat disajikan nilai t statistic $0,109 < \text{tabel } 1,96$ atau P Values $0,914 > 0,05$ maka secara statistic H_0 diterima atau H_a ditolak artinya variabel pelatihan hijau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Secara persial nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi hijau terhadap kinerja karyawan dengan t statistic 5,311 dengan P Values 0,000 dapat disajikan nilai t statistic $5,311 > \text{tabel } 1,96$ atau P Values $0,000 < 0,05$ maka secara statistic H_0 ditolak atau H_a diterima artinya variabel motivasi hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect)

Model	Original Sampel (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kemampuan hijau -> motivasi hijau -> kinerja karyawan	-0.016	1.286	0.775
Pelatihan hijau -> motivasi hijau -> kinerja karyawan	0.162	2.387	0.017

Hasil tabel pengujian pengaruh tidak langsung diatas menunjukkan bahwa nilai t statistic pada variabel pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan melalui motivasi hijau ternyata nilai t statistic $2,387 > t$ tabel $1,96$ atau P Values $0,017 < 0,05$ serta koefisien $0,162$ artinya motivasi hijau memediasi secara positif dan signifikan antara pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan. Hasil pada tabel diatas juga juga menunjukkan bahwa nilai t statistic pada variabel kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan melalui motivasi hijau ternyata nilai t statistic $1,286 < t$ tabel $1,96$ atau P Values $0,775 > 0,05$ serta koefisien $-0,016$ artinya motivasi hijau memediasi secara negatif dan tidak signifikan antara kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan:

- a. Hasil variabel kemampuan hijau berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi hijau pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis pertama ditolak.
- b. Hasil variabel pelatihan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi hijau pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis kedua diterima.
- c. Hasil variabel kemampuan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis ketiga diterima.

- d. Hasil variabel pelatihan hijau berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis keempat ditolak.
- e. Hasil variabel motivasi hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis ke lima diterima
- f. Hasil variabel motivasi hijau tidak memediasi pengaruh kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis keenam ditolak.
- g. Hasil Variabel motivasi hijau mampu memediasi pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nawi, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel independen tidak hanya variabel kemampuan hijau, pelatihan hijau, dan motivasi hijau. Seperti variabel kepemimpinan hijau, keterampilan hijau, kompensasi dan pengetahuan hijau.
- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Broccardo. (2019). Internal corporate sustainability drivers: What evidence from family firms? A literature review and research agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 53(4), 868-885.
- Islam, M., Hossain, A.T., & Mia, L. (2018). Role of strategic alliance and innovation organizational sustainability. *Benchmarking: An International Journal*, 25(5), 1581-1596.
- Leroy, H., Segers, J., Van Dierendonck, D., Den Hartog, D., (2018). Managing people in organizations: Intergrating the study of HRM and Leadership. *Hum. Resour. Manage. Rev.* 28(3), 249-257.

- Jabbour, C. J. C. & A. B. L. de Sousa Jabbour. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking Two Emerging Agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Jia, J., Liu, H., Chen, T., Hiu, D., (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability* 10(9), 3237-3255.
- Intan, R., & Asmawati. (2019). Praktik GHRM (green human resources management) pada industri manufaktur: sebuah review. 1(1), 41-47.
- Muhammad, I. H., Badia, P., Zunaidah., Wita, F. WK., (2020). Green human resource management dan kinerja lingkungan: study kasus pada rumah sakit di kota Palembang. *Jurnal inovasi bisnis* 8, 182-192.
- Qurota, A. Y., Muafi. (2020). Pengaruh green intellectual capital terhadap keunggulan kompetitif dengan pemediasi green human resource management. *Jurnal bisnis: Teori dan implementasi*. 11(2), 81-97.
- Shradhha, B., Vinay, S. (2020). Organization culture and open innovation in sustainable agri-business: A case study of jain irrigation systems limited. *Journal of contemporary issues in business and government*. 27(1), 1323-6903.
- Singh, S. K. (2019). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological forecasting & social change*, 150, 119-762.
- Dumont, J., Shen, J., Deng, X., (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behaviour: the role of psychological green climate and employee green values. *Hum. Resour. Manage.* 56(4), 613-627.
- Terje, A., Enrico, Z., (2020). Globalization and global risk: How risk analysis needs to be enhanced to be effective in confronting current threats. *Reliability engineering and system safety*. 205, 107270.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.