

**MODEL KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN,  
NILAI-NILAI BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA MASYARAKAT RAMAH LINGKUNGAN  
DI KELURAHAN KEBON MANGGIS, MATRAMAN,  
JAKARTA TIMUR**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2022**

# Model Kepemimpinan Lingkungan, Nilai Budaya, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan di Desa Kebon Manggis, Matraman Jakarta Timur

Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani<sup>1</sup>, Henita Rahmayanti<sup>2</sup> dan Diana Vivanti Sigit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Doktor Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup, Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia

<sup>2</sup>Dosen Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia  
*dianagaudensia91@gmail.com, henita.rahmayanti@unj.ac.id, dianavivanti@yahoo.com*

## ABSTRAK

Kinerja masyarakat ramah lingkungan merupakan aktivitas seseorang yang berada di organisasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan serta berkontribusi secara positif terhadap penyelesaian tujuan organisasi melalui dimensi *task performance* dan *citizenship behavior*. Pemanfaatan sumber daya alam dan ekosistem secara rasional memerlukan upaya manusia untuk melestarikan keanekaragaman dan berusaha menghindari kerusakan dengan mempraktikkan peraturan, undang-undang, dan kebijakan yang ramah lingkungan. Hal ini efektif jika dilakukan institusi ramah lingkungan (*greening institutions*). Penelitian tentang kinerja masyarakat yang ramah lingkungan masih sedikit dan mendesak untuk dilakukan mengingat tantangan tugas kinerja masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis. Kinerja masyarakat ramah lingkungan diduga dipengaruhi oleh model kepemimpinan lingkungan, nilai budaya, dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan mengetahui pengaruh model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 101 sampel. Sampel dipilih melalui teknik *probability sampling* dari populasi seluruh masyarakat di Kelurahan Kebon Manggis, Matraman, Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan ( $\beta = 0,338$ ); terdapat pengaruh nilai budaya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan ( $\beta = 0,264$ ); terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan ( $\beta = 0,197$ ); terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap motivasi kerja ( $\beta = 0,211$ ); terdapat pengaruh nilai budaya terhadap motivasi kerja ( $\beta = 0,273$ ). Kesimpulan dari penelitian ini adalah model kepemimpinan lingkungan bukan satu-satunya yang berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, perlu juga mempertimbangkan variabel nilai budaya dan motivasi kerja.

**KATA KUNCI:** Model kepemimpinan lingkungan, nilai budaya, motivasi kerja, ramah lingkungan, kinerja masyarakat.

***Environmental Leadership Models, Cultural Values, and Work Motivation on Environmentally Friendly Community Performance in Kebon Manggis Village, Matraman East Jakarta***

Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani<sup>1</sup>, Henita Rahmayanti<sup>2</sup> and Diana Vivanti Sigit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Doctoral Student of Population and Environmental Education, State University of Jakarta, Rawamangun Muka Street, East Jakarta, Indonesia*

<sup>2</sup>*Lecturers State University of Jakarta, Rawamangun Muka Street, East Jakarta, Indonesia  
dianagaudensia91@gmail.com, henita.rahmayanti@unj.ac.id, dianavivanti@yahoo.com*

**ABSTRACT**

*Environmentally friendly community performance is the activity of someone who is in the organization in improving the quality of the environment and contributing positively to the completion of organizational goals through the dimensions of task performance and citizenship behavior. Rational use of natural resources and ecosystems requires human efforts to conserve diversity and try to avoid damage by practicing environmentally friendly regulations, laws and policies. This is effective if carried out by environmentally friendly institutions (greening institutions). Research on community performance that is environmentally friendly is still few and urgent to be carried out considering the challenges of community performance tasks that are increasingly complex and dynamic. Environmentally friendly community performance is thought to be influenced by environmental leadership models, cultural values, and work motivation.*

*This study aims to obtain information and determine the effect of environmental leadership models, cultural values, and work motivation on the performance of environmentally friendly communities. Data was collected using a questionnaire distributed to 101 samples. The sample was selected through a probability sampling technique from the entire population of the community in Kebon Manggis Village, Matraman, East Jakarta. The research method used is causal associative using a quantitative approach. Analysis of the data used is path analysis.*

*The results showed that there was an influence of the environmental leadership model on the performance of environmentally friendly communities ( $\beta = 0.338$ ); there is an influence of cultural values on the performance of environmentally friendly communities ( $\beta = 0.264$ ); there is an effect of work motivation on the performance of environmentally friendly people ( $\beta = 0.197$ ); there is an effect of environmental leadership model on work motivation ( $\beta = 0.211$ ); there is an influence of cultural values on work motivation ( $\beta = 0.273$ ). The conclusion of this study is that the environmental leadership model is not the only one that affects the performance of environmentally friendly communities, it is also necessary to consider the variables of cultural values and work motivation.*

**KEYWORDS:** *Environmental leadership model, cultural values, work motivation, environmentally friendly, community performance.*





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : GAUDENSIA DIANA KURNIA FITRIYANI  
NIM : 771 71 46281  
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup  
Alamat email : dianagaudensia91@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Model kepemimpinan lingkungan, Nilai-nilai Budaya dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan di Kelurahan Kebon Manggis, Matraman Jakarta Timur

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 2 September 2022

Penulis

Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani  
nama dan tanda tangan

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

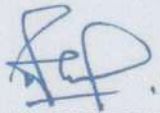
Jakarta, 9 Agustus 2022



**Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani**

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR  
DIPERSYARATKAN UNTUK SIDANG TERBUKA DISERTASI**




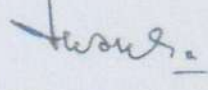
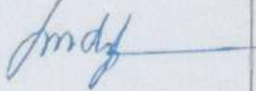
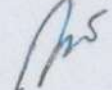
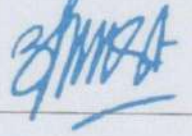
<b>Promotor</b>	<b>Kopromotor</b>
 Prof. Dr. Henita Rahmayanti, M.Si Tanggal: 20-08-2022	 Dr. Diana Vivanti Sigit, M.Si Tanggal: 20-08-2022

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
LA / Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		23-08-2022
Prof. Dr. Agung Purwanto, M.Si (Sekretaris)		20-08-2022

Nama : Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani  
 No. Reg : 7717140281  
 Th. Angkatan : 2014/2015  
 Lulus :



**PSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP DISERTASI**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		23-08-2022
2	Prof. Dr. Agung Purwanto, M.Si. (Sekertaris/Koordinator Prodi)		20/2022 08
3	Prof. Dr. Henita Rahmayanti, M.Si. (Promotor)		20/2022 08
4	Dr. Diana Vivanti Sigit, M.Si. (Kopromotor)		20/2022 08
5	Prof. Dr. I Made Astra, M.Si. (Penguji)		20/2022 08
6	Dr. Mieke Miarsyah, M.Si. (Penguji)		20/2022 08
7	Dr. Ir. Jemmy Ria Rajagukguk, M.Si. (Penguji Luar)		20/2022 08
<p>Nama : Gaudensia Diana Kurnia Fitriyani            No. Reg. : 7717140281            Th. Angkatan : 2014/2015</p>			

# pklh diana

*by* Diana Pklh

---

**Submission date:** 10-Aug-2022 10:41AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1880871300

**File name:** Revisi\_DISERTASI\_ML\_GAUDENSIA\_DIANA\_KF.pdf (7.95M)

**Word count:** 70709

**Character count:** 324091



pklh diana

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.fkip.unja.ac.id Internet Source	2%
2	repository.uhamka.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
4	teknik.usni.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.stkipbbm.ac.id Internet Source	1%
6	journal.unj.ac.id Internet Source	1%
7	www.scitepress.org Internet Source	1%
8	Repository.Uma.Ac.Id Internet Source	1%
9	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%

## RINGKASAN

### Pendahuluan

Kerusakan lingkungan yang terjadi di Indonesia saat ini memprihatinkan. Kualitas lingkungan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan pencemaran lingkungan berupa sampah plastik di sekitar pantai, kerusakan hutan akibat pengalihan lahan dan kebakaran hutan, bencana alam, dan kekeringan di musim kemarau. Perilaku manusia dan institusi yang tidak peduli terhadap lingkungan merupakan salah satu penyebab penurunan kualitas lingkungan dan perubahan iklim saat ini (Robertson dan Barling, 2013: 179).

Kinerja masyarakat ramah lingkungan merupakan aktivitas seseorang yang berada di organisasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan serta berkontribusi secara positif terhadap penyelesaian tujuan organisasi melalui dimensi *task performance* dan *citizenship behavior*. Rondinelli (1998) dalam Atzori, Melis, dan Giudici (2012:16) mengatakan, ada empat kekuatan terkait respon isu lingkungan dalam gerakan hijau (*going green*), yaitu pemenuhan peraturan (*regulatory compliance*), tekanan dari pemangku kepentingan (*stakeholder pressure*), motivasi ekonomi (*economic motives*) dan keprihatinan etika (*ethical concerns*).

Kepemimpinan lingkungan merupakan perilaku seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan serta menegosiasi dalam melindungi sumber daya alam secara aktif dan efektif. Kepemimpinan lingkungan menggambarkan norma dan kepemimpinan dan perilaku pro-lingkungan memainkan peran penting dalam institusi ramah lingkungan (*greening institutions*) (Robertson dan Barling, 2013: 1-19). Institusi ramah lingkungan (*greening institutions*) sangat tergantung pada komitmen dan kepemimpinan dari manajer puncak untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan (Boral, Baron, Gunnlaugson, 2013: 363-383).

Nilai-nilai budaya merupakan suatu keyakinan dan tujuan yang diinginkan. Nilai-nilai budaya dapat mempengaruhi ciri-ciri dari perkembangan kepribadian seseorang yang dapat ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2015: 278). Nilai-nilai budaya merupakan keyakinan yang mempengaruhi perkembangan pribadi seseorang. Nilai-nilai budaya memberikan penekanan pada individu, dan tradisi. Kesetiaan dan kerja tim sebagai alat penting kesuksesan institusi yang ramah lingkungan (Kampf, Lorincová, Hitka dan Stopka, 2017: 1). Norma dan nilai budaya memiliki dampak pada konservasi sumber daya alam yang ramah

lingkungan seperti spesies pohon, sumber daya air, hutan, dan mineral (Sigauke, Katsaruware, Chiridza, dan Saidi, 2015: 78).

Motivasi kerja merupakan keinginan dan dorongan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kerja yang baik melalui dimensi motif, harapan, dan insentif. motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu. Pilihan ini berdasarkan pada dua tahapan harapan. Motivasi dipengaruhi oleh harapan seseorang bahwa tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan. Motivasi juga dipengaruhi oleh perasaan yang diterima individu mengenai kesempatan mendapatkan berbagai hasil sebagai bentuk penghargaan sebagai keberhasilannya mencapai tujuan kinerja.

Kanfer, Frese, dan Johnson (2017: 338) mengatakan, motivasi kerja merupakan topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Terkait dengan pekerjaan, motivasi kerja berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu.

Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat (Disbintalad) sebagai institusi ramah lingkungan, sudah melaksanakan program tetap ramah lingkungan dalam kegiatan pembinaan teritorial terhadap masyarakat setempat. Kegiatan tersebut berupa bersih-bersih lingkungan, perbaikan saluran air, pembersihan kali Ciliwung, penanaman pohon pelindung. Diharapkan ada dampak positif bagi kinerja ramah lingkungan, khususnya pada masyarakat di sekitar Kelurahan Kebon Manggis.

Masyarakat sekitar Disbintalad merupakan masyarakat yang berlokasi di sekitar Kebon Manggis Kecamatan Matraman. Tipikal masyarakat Kebon Manggis sering bergaul dengan TNI AD. Selain Disbintalad, ada beberapa satuan TNI berlokasi di Kelurahan Kebon Manggis, yaitu Pusziad, STHM Ditkumad, Yonzikon 11, Tepbek Ditbekangad, asrama Kemhan RI, asrama Pusintelad, asrama Padya Mabesad, asrama STHM, asrama Ditkuad, asrama Secapaad, asrama Seskoad, Perwakilan Kodam XII/Tpr, Flat TNI AD, asrama Yonzikon, asrama Pusziad, asrama Puspomad, asrama Disbintalad. Masyarakat terdiri dari TNI aktif, Purnawirawan, dan masyarakat sipil.

Berdasarkan observasi awal, masih terlihat adanya masyarakat di kelurahan Kebon Manggis yang belum ramah lingkungan. Sebagai contoh, masih merokok di lingkungan bebas asap rokok, bukan di tempat khusus untuk merokok; membuang sampah tidak pada tempatnya, minimnya pengelompokan sampah organik dan anorganik; tidak mematikan lampu saat tidak dipakai; masih menginjak rumput hidup



pada area taman; masih menggunakan air mineral yang dikemas plastik; tidak mematikan AC dan TV saat tidak diperlukan.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian Bangwal, Tiwari, dan Chamola (2017: 244-268), mengenai “*Green Human Resource Management (GHRM), work-life and environment performance*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung *green human resource management (GHRM)* terhadap *environment performance* yang dimediasi oleh *work-life*.

Penelitian Al Rahbi, Khalid, dan Khan (2017: 1), “*The Effects of Leadership Styles on Team Motivation*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui imbalan non-finansial merupakan cara yang penting dan efektif untuk memotivasi tim dalam organisasi layanan kesehatan. Tim secara khusus membutuhkan dukungan dan dorongan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, efisiensi dan potensi seorang pemimpin memiliki dampak besar pada tingkat motivasi tim. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, otentik, dan pelayanan mempengaruhi motivasi tim. Gaya kepemimpinan transformasional, otentik dan pelayanan berkorelasi positif dengan motivasi tim, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi negatif.

Zubir (2018: 295), mengenai “*Impact of Employee Motivation on Work Performance*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui motivasi karyawan adalah faktor kunci untuk meningkatkan fungsi organisasi. Karyawan adalah faktor utama untuk mewujudkan tujuan bisnis menjadi kenyataan. Oleh karena itu, di dunia sekarang ini setiap organisasi berupaya mengelola departemen sumber daya manusia untuk menjaga karyawan termotivasi. Fungsi bisnis atau kinerjanya di pasar dapat dievaluasi dengan menilai tingkat motivasi karyawan. Motivasi dapat memainkan peran utama untuk mendapatkan tonggak profesional di setiap tahun keuangan dengan cara yang lebih mudah.

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti pada kinerja, kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya dan motivasi kerja. Urgensi dilakukannya penelitian, karena belum adanya yang melaporkan penelitian mengenai pengaruh langsung model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. *Novelty* atau kebaruan penelitian pada kinerja masyarakat ramah lingkungan yang dipengaruhi oleh model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja



terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan di Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur”.

### **Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari empat instrumen, pertama untuk mengukur kinerja masyarakat ramah lingkungan dimensi perilaku etika (*ethical behavior*), tanggung jawab sosial (*socially responsible*) dan perlindungan lingkungan (*protecting the environment*) untuk mencapai pembangunan berkelanjutan; terdiri dari 40 butir yang diujicobakan dan dinyatakan valid sebanyak 35 butir dan 5 butir yang tidak valid, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,944. Sedangkan setelah dibuang butir yang tidak valid sebesar 0,948.

Instrumen kedua untuk mengukur model kepemimpinan lingkungan dikembangkan menjadi dimensi pertimbangan individu (*individual consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Terdiri dari 40 butir yang diujicobakan dan dinyatakan valid adalah sebanyak 33 butir dan yang tidak valid sebanyak 7 butir. Sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,933; dan setelah dibuang butir yang tidak valid sebesar 0,938.

Instrumen ketiga untuk mengukur nilai-nilai budaya dimensi *culture empathy*, *open-mindedness*, *social initiative*, dan *flexibility*. Terdiri dari 40 butir yang diujicobakan dan dinyatakan valid 34 butir dan 6 butir tidak valid. Sedangkan koefisien reliabilitasnya adalah 0,943; dan setelah dibuang butir yang tidak valid sebesar 0,950.

Instrumen keempat mengukur motivasi kerja dengan dimensi motif, harapan, dan insentif. Terdiri dari 40 butir, yang valid 34 butir dan 6 butir tidak valid. Sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,936; dan setelah dibuang butir yang tidak valid sebesar 0,943.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan mengetahui mengenai pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, pengaruh nilai-nilai budaya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap motivasi kerja, dan pengaruh nilai-nilai budaya terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini dilaksanakan bulan Pebruari sampai Juli 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat di Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur. Prosedur sampling yang digunakan adalah teknik

*probability random sampling*. Sampel penelitian sebanyak 101 masyarakat, berdomisili di Kelurahan Kebon Manggis Kecamatan Matraman, Jakarta Timur. karena jumlah tersebut dinilai sudah mampu mewakili seluruh populasi yang ada.

### **Teknik Analisis Data**

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan diagram jalur (*path diagram*). Program analisis untuk mengolah data dalam penelitian digunakan *software* SPSS Versi 23.00.

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji persyaratan menunjukkan bahwa semua kelompok data terdistribusi normal, linier, tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas, dan tidak terdapat kasus multikolinieritas di dalam model.

Hasil perhitungan model kepemimpinan lingkungan terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan diperoleh skor koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,336;  $t_{hitung}$  sebesar 3,671 >  $t_{tabel}$  (1,66 pada  $\alpha = 0,05$ ). Jadi  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa model kepemimpinan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. model kepemimpinan lingkungan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan dibanding nilai-nilai budaya dan motivasi kerja.

Hasil perhitungan nilai-nilai budaya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, diperoleh skor koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,262;  $t_{hitung}$  sebesar 2,830 >  $t_{tabel}$  (1,66 pada  $\alpha = 0,05$ ). Jadi  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan.

Hasil perhitungan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, diperoleh skor koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,199;  $t_{hitung}$  sebesar 2,283 >  $t_{tabel}$  (1,66 pada  $\alpha = 0,05$ ). Jadi  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan.

Hasil perhitungan model kepemimpinan lingkungan terhadap motivasi kerja, diperoleh skor koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,212;  $t_{hitung}$  sebesar 2,050 >  $t_{tabel}$  (1,66 pada  $\alpha = 0,05$ ). Jadi  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa model kepemimpinan lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil perhitungan nilai-nilai budaya terhadap motivasi kerja, diperoleh skor koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,265;  $t_{hitung}$  sebesar 2,559 >  $t_{tabel}$  (1,66 pada  $\alpha = 0,05$ ). Jadi  $H_0$  di tolak, hasil penelitian membuktikan bahwa nilai-nilai budaya berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Kesimpulan, Implikasi, dan Saran**

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. Persamaan sub struktur 1 menunjukkan, koefisien jalur model kepemimpinan lingkungan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan dibanding nilai-nilai budaya dan motivasi kerja. Model kepemimpinan lingkungan yang berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, terdiri atas dimensi pertimbangan individu (*individual consideration*) dengan indikator; (a) memotivasi menggunakan bahan ramah lingkungan di tempat tinggal (*coaching*), (b) menganjurkan hemat penggunaan sumber daya alam (*advisoring*), (c) menyuarakan kepada orang lain kebersihan tempat tinggal (*individual strengths*), dan (d) mengarahkan kegiatan lingkungan rukun tetangga (RT) yang ramah lingkungan (*eco office*) (*mentoring*). Artinya pengaruh pertimbangan individu (*individual consideration*) dapat meningkatkan kinerja masyarakat ramah lingkungan.
2. Nilai-nilai budaya berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. Nilai-nilai budaya yang berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, berasal dari dimensi fleksibel (*flexibility*). Artinya pengaruh fleksibel (*flexibility*) bagi nilai-nilai budaya dapat meningkatkan kinerja masyarakat ramah lingkungan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. Motivasi kerja yang berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan, berasal dari dimensi harapan. Artinya pengaruh harapan bagi motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja masyarakat ramah lingkungan.
4. Model kepemimpinan lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Model kepemimpinan lingkungan yang berpengaruh sangat tinggi terhadap motivasi kerja, berasal dari dimensi pertimbangan individu (*individual consideration*).



Artinya pengaruh pertimbangan individu (*individual consideration*) dapat meningkatkan motivasi kerja.

5. Nilai-nilai budaya berpengaruh terhadap motivasi kerja. Persamaan sub struktur-2 menunjukkan, koefisien jalur nilai-nilai budaya lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja dibanding model kepemimpinan lingkungan. Nilai-nilai budaya yang berpengaruh sangat tinggi terhadap motivasi kerja, berasal dari dimensi fleksibel (*flexibility*) dengan indikator: (a) menerima pendapat orang lain mengenai ide-ide kepedulian lingkungan, dan (b) menyesuaikan diri dengan lingkungan yang bersih. Dengan demikian, pengaruh fleksibel (*flexibility*) dapat meningkatkan motivasi kerja pada masyarakat.

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa apabila ingin ditingkatkan kinerja masyarakat ramah lingkungan, maka faktor-faktor seperti model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan pula. Model kepemimpinan lingkungan bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja masyarakat ramah lingkungan, tetapi perlu dipertimbangkan pula nilai-nilai budaya dan motivasi kerja.

Upaya meningkatkan faktor-faktor tersebut, seperti yang tertera pada implikasi sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan lingkungan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan dibanding nilai-nilai budaya dan motivasi kerja. Implementasi pertimbangan individu (*individual consideration*) yang dipertahankan dan ditingkatkan diantaranya: memotivasi menggunakan bahan ramah lingkungan, menggunakan tempat minum isi ulang, menggunakan kantong berbahan vegetasi (*coaching*); menggunakan *email* saat memberikan undangan rapat, menggunakan kertas seperlunya saja (*advisoring*); membuang sampah pada tempatnya, menyerukan membersihkan saluran air di lingkungan sekitar tempat tinggal (*eco office*) (*mentoring*); berpakaian rapi dan bersih saat bekerja, menyerukan untuk menjaga kebersihan di lingkungan tempat tinggal, membersihkan kamar mandi di rumah (*individual strengths*).
2. Nilai-nilai budaya yang berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan pada dimensi fleksibel (*flexibility*). Implementasi fleksibel (*flexibility*) yang dipertahankan dan ditingkatkan diantaranya: menyesuaikan diri dengan lingkungan yang bersih, mendengarkan orang lain berbicara mengenai kinerja ramah lingkungan, mengikuti tata tertib di lingkungan orang



lain mengenai kepedulian lingkungan, dan tidak merokok di lingkungan bebas asap rokok.

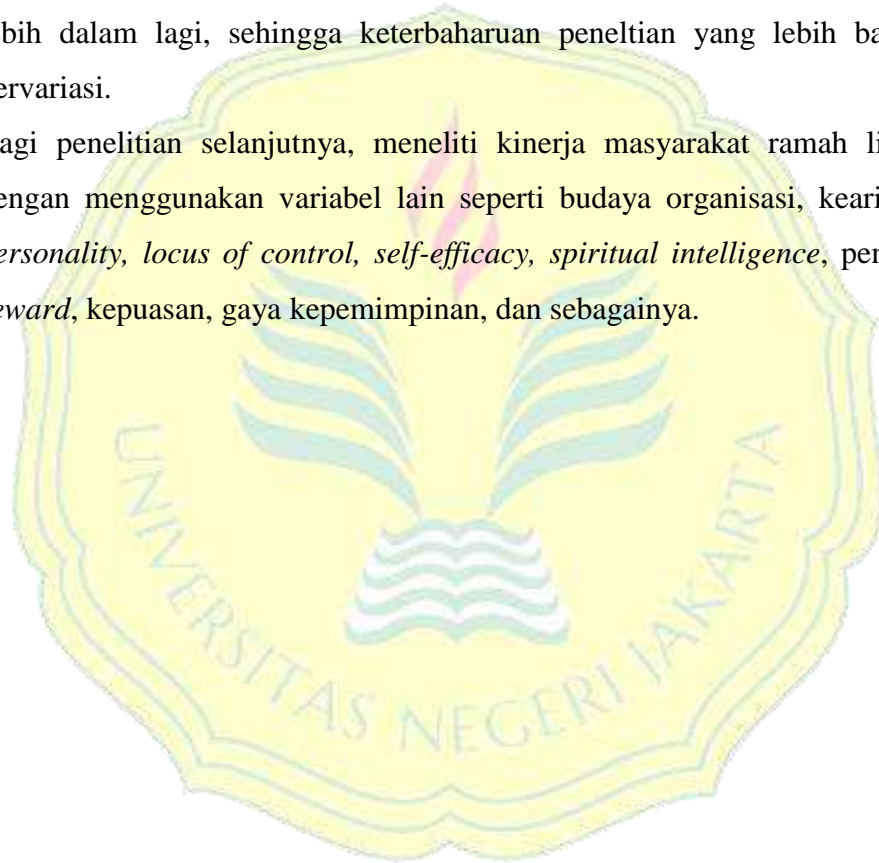
3. Motivasi kerja yang berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan pada dimensi harapan. Implementasi harapan yang dipertahankan dan ditingkatkan diantaranya: menjaga lingkungan tempat tinggal yang baik, menciptakan tempat tinggal yang bebas sampah, mengutamakan kebersihan lingkungan tempat tinggal, menciptakan tempat tinggal bebas asap rokok, memberikan apresiasi atas penyelesaian pekerjaan warga lain yang bersih dan rapi, menganjurkan warga lain buang sampah pada tempatnya, berusaha kerja bakti dengan optimal agar memperoleh apresiasi warga lain, membina hubungan baik dengan tetangga, berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain, menghindari konflik dengan warga lain dalam masalah sampah, dan berkumpul untuk makan bersama warga lain saat istirahat kerja bakti.
4. Model kepemimpinan lingkungan yang berpengaruh sangat tinggi terhadap motivasi kerja pada dimensi pertimbangan individu (*individual consideration*). Implementasi pertimbangan individu (*individual consideration*) dapat dilakukan dengan memotivasi menggunakan bahan ramah lingkungan di tempat tinggal (*coaching*), menganjurkan hemat penggunaan sumber daya alam (*advisoring*), mengarahkan kegiatan lingkungan rukun tetangga (RT) yang ramah lingkungan (*eco office*) (*mentoring*), dan menyuarakan kepada orang lain kebersihan tempat tinggal (*individual strengths*).
5. Nilai-nilai budaya yang berpengaruh sangat tinggi terhadap motivasi kerja pada dimensi fleksibel (*flexibility*). Implementasi fleksibel (*flexibility*) yang dilakukan diantaranya menerima pendapat orang lain mengenai ide-ide kepedulian lingkungan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang bersih.

Berdasarkan temuan, kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, adapun saran pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Bagi institusi; perlu mempertimbangkan model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja masyarakat ramah lingkungan.
- 2) Bagi masyarakat; dalam upaya meningkatkan kinerja masyarakat ramah lingkungan, perlu diadakan kegiatan diklat mengenai model kepemimpinan

lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan wawasan.

- 3) Bagi Universitas, diharapkan ada kerjasama dibidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu, melaksanakan riset, termasuk dalam urusan pendanaan dan perijinan penelitian.
- 4) Bagi Calon Doktor, hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan minat calon doktor Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup (PKLH) meneliti lebih dalam lagi, sehingga keterbaharuan peneltian yang lebih banyak dan bervariasi.
- 5) Bagi penelitian selanjutnya, meneliti kinerja masyarakat ramah lingkungan dengan menggunakan variabel lain seperti budaya organisasi, kearifan lokal, *personality*, *locus of control*, *self-efficacy*, *spiritual intelligence*, pengetahuan, *reward*, kepuasan, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan disertasi yang berjudul “Model Kepemimpinan Lingkungan, Nilai-nilai Budaya, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan di Kelurahan Kebon Manggis, Matraman Jakarta Timur”.

Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu dalam memperoleh gelar doktor Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup (PKLH) di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung dan tidak langsung telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam penulisan dan penyelesaian disertasi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih terutama kepada Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komarudin, M.Si; Direktur Pascasarjana UNJ, Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus; Koordinator S3 PKLH, Prof. Dr. Agung Purwanto, M.Si beserta segenap jajarannya; Prof. Dr. Henita Rahmayanti, M.Si dan Dr. Diana Vivanti Sigit, M.Si selaku Promotor utama dan Ko-promotor yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan disertasi ini selesai. Selain itu, kepada tim penguji, diantaranya Prof. Dr. I Made Astra, M.Si; Dr. Mieke Miarsyah, M.Si; dan Dr. Ir. Jenny Ria Rajagukguk, M.Si.

Ucapan terima kasih khusus kepada Almarhum suami Ir. Yoseph Kadiaman, SH; Almarhum Ayahnda A. Ayan Soedin dan Almarhumah Ibunda Yulia Agustina Buati; kedua mertua Almarhum Charles B. Kadiaman dan Almarhumah Sientie Gagola. Kedua anakku tercinta, Joseph Jubata Kadiaman dan Gratia Gagassidi Kadiaman, yang telah memberikan bantuan moril dan motivasi kepada penulis selama mengikuti pendidikan di Pascasarjana UNJ. Penulis juga berterima kasih kepada Lurah Palmeriam Jakarta Timur dan Lurah Kebon Manggis Kecamatan Matraman, Jakarta Timur beserta jajarannya yang telah memberikan dukungan selama melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa Disertasi ini tidak lepas dari kekurangan dan kelemahan penulis. Oleh karena itu koreksi yang membangun sangat penulis harapkan.

Jakarta, Agustus 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PROMOTOR</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SIDANG TERTUTUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>LEMBAR TURNITIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Pembatasan Masalah .....	14
1.4 Perumusan Masalah .....	14
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b> .....	<b>16</b>
2.1 Deskripsi Konseptual.....	16
2.1.1 Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan .....	16
2.1.2 Model Kepemimpinan Lingkungan .....	28
2.1.3 Nilai-nilai Budaya .....	43
2.1.4 Motivasi Kerja .....	48
2.2 Penelitian yang Relevan .....	56
2.3 Kerangka Berpikir Teoretik .....	59
2.4 Hipotesis Penelitian .....	69



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>70</b>
3.1 Tujuan Penelitian.....	70
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	70
3.3 Metode Penelitian .....	70
3.4 Populasi dan Sampel .....	71
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	74
3.5.1 Instrumen Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan (X <sub>4</sub> ).....	74
3.5.2 Instrumen Model Kepemimpinan Lingkungan (X <sub>1</sub> ).....	76
3.5.3 Instrumen Nilai-nilai Budaya (X <sub>2</sub> ) .....	78
3.5.4 Instrumen Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	80
3.6 Teknik Analisis Data .....	82
3.7 Hipotesis Statistik .....	87
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>89</b>
4.1 Deskripsi Data .....	89
4.2 Data Hasil Kuesioner Penelitian .....	92
4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	96
4.4 Pengujian Hipotesis .....	100
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	110
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>122</b>
5.1 Kesimpulan .....	122
5.2 Implikasi .....	124
5.3 Saran .....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>135</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>232</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Interaksi Perubahan Organisasi dan Perubahan Iklim .....	18
2.2 <i>Sustainability: Balancing the Dimensions</i> .....	20
2.3 Sasaran Pembangunan Berkelanjutan.....	23
2.4 <i>Integrative Model of Organizational Behavior</i> .....	28
2.5 Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional .....	35
2.6 Peran-peran Kepemimpinan Transaksional .....	37
2.7 <i>Three Key Elements of Environmental Leaders Model</i> .....	39
2.8 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	51
3.1 Desain Penelitian Hubungan Kausal $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ terhadap $X_4$ .....	71
3.2 Diagram Jalur Hubungan Kausal $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ terhadap $X_4$ .....	86
4.1 Histogram Skor Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan ( $X_4$ ) .....	93
4.2 Histogram Skor Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ) .....	94
4.3 Histogram Skor Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ) .....	95
4.4 Histogram Skor Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	96
4.5 Grafik <i>P-P Plot</i> Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ), Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan ( $X_4$ ).....	97
4.6 Hubungan Kausal $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ terhadap $X_4$ .....	101
4.7 Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1 ( $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ terhadap $X_4$ ) .....	102
4.8 Hasil Perhitungan Hubungan Kausal pada Sub-Struktur 1 .....	105
4.9 Hubungan Kausal pada Model Sub-Struktur 2 ( $X_1$ dan $X_2$ terhadap $X_3$ ) .....	105
4.10 Hasil Perhitungan Hubungan Kausal pada Model Sub-Struktur 2 antara $X_1$ dan $X_2$ , terhadap $X_3$ .....	108
4.11 Hubungan Kausal Variabel – Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , dan $X_4$ .....	108

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1 Kisi-kisi Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan ( $X_4$ ) .....	75
3.2 Kisi-kisi Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ) .....	77
3.3 Kisi-kisi Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ) .....	79
3.4 Kisi-kisi Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	81
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	89
4.2 Umur Responden .....	89
4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	90
4.4 Status Responden .....	91
4.5 Pekerjaan Responden .....	91
4.6 Deskripsi Data Penelitian .....	92
4.7 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan .....	93
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ) .....	94
4.9 Distribusi Frekuensi Skor Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ) .....	95
4.10 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	96
4.11 Hasil Pengujian Normalitas .....	97
4.12 Hasil Pengujian Linearitas .....	98
4.13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	99
4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	100
4.15 Matriks Koefisien Korelasi antar Variabel .....	100
4.16 Koefisien Jalur Model Sub-Struktur-1 Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ), Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Masyarakat Ramah Lingkungan ( $X_4$ ) .....	103
4.17 ANOVA Model Sub-Struktur-1 .....	103
4.18 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model	

Sub-Struktur-1 .....	104
4.19 <i>Summary</i> Model Sub-Struktur-1 .....	104
4.20 Koefisien Jalur Model Sub-Struktur-2 Model Kepemimpinan Lingkungan ( $X_1$ ) dan Nilai-nilai Budaya ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	106
4.21 ANOVA Model Sub-Struktur-2 .....	106
4.22 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model Sub-Struktur-2.....	107
4.23 <i>Summary</i> Model Sub-Struktur-2.....	107
4.24 Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur .....	109



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1 Instrumen Ujicoba Penelitian .....	135
2 Hasil Perhitungan Ujicoba Instrumen .....	159
3 Kuesioner Penelitian.....	175
4 Data Hasil Penelitian .....	193
5 Hasil Perhitungan Statistik Penelitian .....	209
6 Uji Asumsi Klasik .....	213
7 Uji Hipotesis Penelitian .....	221
8 Surat Izin Penelitian .....	224
9 Tabel – tabel Penelitian .....	228



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*