

---

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN HIJAU MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BAPENDA KABUPATEN ASAHAN**

**Boby Anugrah Manurung<sup>1</sup>, Aris Siregar<sup>2</sup>.**

**Universitas Asahan, Kisaran**

e-mail: [bobymanurung22@gmail.com](mailto:bobymanurung22@gmail.com), [siregararis077@gmail.com](mailto:siregararis077@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of green leadership, work motivation, and work discipline on employee performance. This type of research is descriptive quantitative with data analysis using multiple linear regression. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 68 respondents. Validity and reliability tests were conducted to ensure the research instrument was feasible for use. Multiple linear regression analysis yielded the equation:  $Y = 10.874 + 0.260X_1 + 0.344X_2 + 0.389X_3$ . The  $F$ -test results prove that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that simultaneously green leadership, work motivation, and work discipline affect performance with an  $F_{count}$  (5.949) >  $F_{table}$  (2.75). The  $t$ -test results prove that partially green leadership has a positive and significant effect on performance with a  $t_{count}$  (3.404) >  $t_{table}$  (1.99714), work motivation has a positive and significant effect on performance with a  $t_{count}$  (4.986) >  $t_{table}$  (1.99714), and work discipline has a positive and significant effect on performance with a  $t_{count}$  (3.501) >  $t_{table}$  (1.99714). Based on the  $t_{count}$  value, the work motivation variable is the most dominant factor influencing performance. The  $R^2$  test results prove that the adjusted  $R$ -square value is 0.581, explaining that the magnitude of the influence generated by green leadership, work motivation, and work discipline on performance is 58.1%, while the remaining 41.9% is influenced by other factors not included in this study.*

**Keywords:** *Green Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan hijau, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 68 responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:  $Y = 10,874 + 0,260X_1 + 0,344X_2 + 0,389X_3$ . Hasil uji  $F$  membuktikan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu secara simultan kepemimpinan hijau, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung}$  (5,949) >  $F_{tabel}$  (2,75). Hasil uji  $t$  membuktikan bahwa secara parsial kepemimpinan hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,404) >  $t_{tabel}$  (1,99714), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,986) >  $t_{tabel}$  (1,99714), dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,501) >  $t_{tabel}$  (1,99714). Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$ , variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil uji  $R^2$  membuktikan bahwa nilai *adjusted R square* yaitu 0,581, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh yang dihasilkan kepemimpinan hijau, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 58,1%, sedangkan 41,9% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Hijau, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.*

## PENDAHULUAN

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN dituntut memiliki kinerja yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab agar mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia ASN menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Asahan merupakan perangkat daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan pendapatan daerah, khususnya dalam optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Bapenda berperan sebagai ujung tombak dalam perencanaan, pemungutan, dan pengawasan pajak serta retribusi daerah. Keberhasilan Bapenda dalam menjalankan tugas dan fungsinya bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Permasalahan kinerja pegawai di instansi pemerintah masih dihadapkan pada efektivitas kerja, pencapaian target, dan optimalisasi penggunaan sumber daya.

Keterkaitan antara variabel penelitian dengan data capaian kinerja yang telah disajikan sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun pertumbuhan pendapatan daerah mampu melampaui target dengan capaian sebesar 134%, namun indikator peningkatan layanan pendukung urusan pemerintahan masih belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu hanya sebesar 84,69% dari target 100%. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak

hanya diukur dari aspek kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan faktor-faktor internal organisasi, seperti kepemimpinan hijau yang mampu mengarahkan pegawai pada perilaku kerja yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, motivasi kerja yang mendorong semangat dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta disiplin kerja yang memastikan setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Sugiyono (2020;64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan hijau, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPENDA Kabupaten Asahan.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan hijau, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BAPENDA Kabupaten Asahan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020;8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat penelitian ini adalah

penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Ibrahim dkk (2023;84) penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan secara sistematis dan akurat mengenai gejala, fakta, atau peristiwa yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik suatu populasi atau objek penelitian tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan beralamat di Jalan Plamboyan Sibogat, Mekar Baru, Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

Waktu penelitian ini dimulai pada Januari sampai dengan April tahun 2026.

Populasi pada penelitian ini adalah 68 orang pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) selain kepala dinas yang terdapat pada tabel berikut:

Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 68 orang. Menurut Sugiyono (2020;85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tempat penelitian.

Data yang dibutuhkan oleh peneliti merupakan data yang berasal dari sumber-sumber yang terpercaya dan mampu menguatkan dugaan sementara (hipotesis) yang telah diajukan. Berikut sumber data penelitian ini :

1. Data primer, terdiri dari pernyataan responden melalui kuesioner yang telah dibagikan, artinya tabulasi tanggapan seluruh pegawai yang dijadikan sampel serta hasil wawancara.
2. Data sekunder, terdiri dari: Studi dokumentasi, yaitu dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini yang diperoleh dari Bapenda Kabupaten Asahan.

3. Situs *internet*, digunakan sebagai media pengunduhan jurnal penelitian terdahulu dan beberapa kutipan para ahli yang tidak dapat ditemukan pada buku manajemen SDM yang telah dikumpulkan.

Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini menggunakan beberapa teknik. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu:

1. Wawancara dengan beberapa pihak terkait seperti Kepala Bapenda Kabupaten Asahan dan beberapa pegawai agar mendapatkan informasi terkait masalah yang akan dilakukan penelitian.
2. Melakukan tabulasi melalui tanggapan setiap responden pada setiap item pernyataan kuisisioner dan diolah dengan menggunakan program statistik.
3. Jurnal dan pengetikan sumber referensi yang berhubungan dengan seluruh kebutuhan dalam proposal maupun skripsi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam pengelolaan pendapatan daerah. Pembentukan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Asahan merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel sesuai prinsip *good governance* dan *clean government*. Keberadaan Badan Pendapatan Daerah diharapkan mampu mendukung peningkatan pendapatan daerah melalui optimalisasi pengelolaan pajak dan retribusi daerah sebagai sumber utama pembiayaan pembangunan daerah.

Berikut adalah penyajian hasil uji

validitas dari setiap variabel yang diteliti, dengan rumus  $r_{tabel}$  yakni  $n - 2 = 68 - 2 = 66$  maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,2387.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Hijau (X<sub>1</sub>)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Hijau
Kepemimpinan	Pearson Correlation .560**	.852**	.810**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai X1.1 (0,560), X1.2 (0,852), X1.3 (0,810), dan X1.4 (0,822)  $> 0,2387$ . Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel kepemimpinan hijau (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

	X2.1	X2.2	X2.3	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation .296*	.714**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000
	N	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai X2.1 (0,296), X2.2 (0,714), dan X2.3 (0,780)  $> 0,2387$ . Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation .715**	.613**	.695**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai X3.1 (0,715), X3.2 (0,613), X3.3 (0,695), dan X3.4 (0,559)  $> 0,2387$ . Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja
Kinerja	Pearson Correlation .654**	.659**	.554**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dengan membandingkan nilai *pearson correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai Y.1 (0,654), Y.2 (0,659), Y.3 (0,554), dan Y.4 (0,561)  $> 0,2387$ . Disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Suatu kusioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas variabel dapat di lihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.771	4
X2	.698	3
X3	.636	4
Y	.627	4

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel X<sub>1</sub> (0,771), variabel X<sub>2</sub> (0,698), variabel X<sub>3</sub> (0,636), dan variabel Y (0,627). Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas pada variabel yang diteliti  $> 0,60$  adalah baik. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian merupakan statistik yang digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan tanggapan

responden dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Penelitian

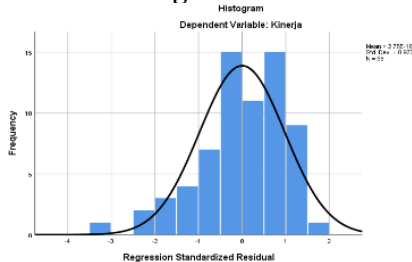
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Hijau	68	10.00	20.00	15.6471	2.88467
Motivasi Kerja	68	6.00	15.00	11.0147	2.02590
Disiplin Kerja	68	7.00	20.00	14.3971	2.92768
Kinerja	68	7.00	20.00	14.8824	2.78337
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan keterangan analisis deskriptif variabel penelitian pada tabel di atas, dijelaskan bahwa:

1. Kepemimpinan Hijau ( $X_1$ ) memiliki nilai *minimum* (10,00), *maximum* (20,00), *mean* (15,6471) dan *standar deviasi* sebesar (2,88467).
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *minimum* (6,00), *maximum* (15,00), *mean* (11,0147) dan *standar deviasi* sebesar (2,02590).
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *minimum* (7,00), *maximum* (20,00), *mean* (14,3971) dan *standar deviasi* sebesar (2,92768).
4. Kinerja (Y) memiliki nilai *minimum* (7,00), *maximum* (20,00), *mean* (14,8824) dan *standar deviasi* sebesar (2,78337).

### Uji Grafik Histogram

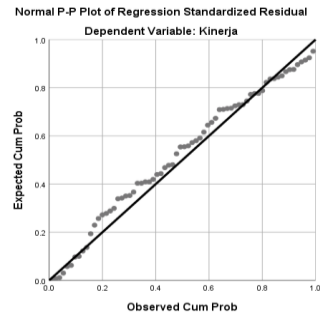


**Gambar 1 Histogram**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tampilan gambar. Histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal.

### P-P Plot



**Gambar 2 P-P Plot**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2026)

Berdasarkan gambar. Normal P-P plot *Regression Standarized Residual* memperlihatkan bahwa residual penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut maka data dikatakan normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

### Uji Statistik

Tabel 4.15 Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov t

		Unstandardized Predicted Value
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	14.8823529
	Std. Deviation	1.29975365
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.040
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data diolah peneliti (2026)

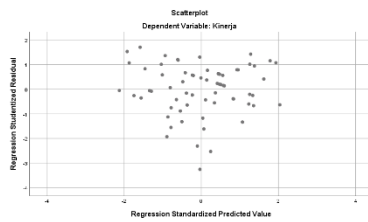
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa uji statistik *kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$ , ini berarti variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Hijau	.871	1.148
Motivasi Kerja	.767	1.304
Disiplin Kerja	.695	1.439

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pada tabel dapat dilihat semua nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami masalah multikolinieritas.



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data SPSS diolah peneliti (2025)

Pada gambar dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar merata tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y.

**Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.874	3.046	
Kepemimpinan Hijau	.260	.214	.266
Motivasi Kerja	.344	.373	.351
Disiplin Kerja	.389	.326	.299

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di dalam kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,874 + 0,260 X_1 + 0,344 X_2 - 0,389 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta senilai 10,874 menunjukkan apabila tidak terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) atau variabel bebas sama dengan nol, maka variabel kinerja (Y) tetap atau sama dengan 10,874 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) sebesar 0,260 artinya jika nilai kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0,260 dan sebaliknya jika kepemimpinan hijau ( $X_1$ )

mengalami penurunan maka kinerja (Y) turun sebesar 0,260 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,344 artinya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0,344 dan sebaliknya jika motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka kinerja (Y) turun sebesar 0,344 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,389 artinya jika nilai disiplin kerja ( $X_3$ ) terjadi penambahan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja (Y) akan naik sebesar 0,389 dan sebaliknya jika disiplin kerja ( $X_3$ ) mengalami penurunan maka kinerja (Y) turun sebesar 0,389 satuan.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.187	3	37.729	5.949	.001 <sup>b</sup>
Residual	405.872	64	6.342		
Total	519.059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Hijau, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan dari Tabel hasil *Anova*, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,949. Dengan nilai signifikan 0,001. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 dengan alpha 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,949 > 2,75$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Uji Parsial (Uji-t)**

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.570	.001
Kepemimpinan Hijau	3.404	.005
Motivasi Kerja	4.986	.001
Disiplin Kerja	3.501	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dari tabel dapat dilihat pengaruh

dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) 3,404 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,99714 sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,404 > 1,99714$  dengan nilai sig t untuk variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) 0,005 lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,005 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) 4,986 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,99714 sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,986 > 1,99714$  dengan nilai sig t untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) 3,501 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,99714 sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,501 > 1,99714$  dengan nilai sig t untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) 0,008 lebih kecil dari alpha 0,05 yaitu  $0,008 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.518	.581	2.51828

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Hijau, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,581 atau sebesar 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 58,1% dan 41,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara simultan (Uji F), variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,949 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,75 ( $5,949 > 2,75$ ) dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Secara parsial (Uji t), hasil perhitungan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Hijau ( $X_1$ ): Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,404 > t_{tabel}$  1,99714 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga secara parsial  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ): Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,986 > t_{tabel}$  1,99714 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Disiplin Kerja ( $X_3$ ): Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,501 > t_{tabel}$  1,99773 dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  tersebut, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (Y) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  tertinggi (4,986). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar dalam mendorong kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,581 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan hijau ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Arifin, Y., & Priyana, I. 2025. *Green Leadership*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, A. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press
- Humaidi. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja Organisasi dan Motivasi kerja Kerja*. Banjarmasin: CV. El Publisher
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kardoyo, dkk. 2020. *Green Leadership: Strategi Pengelolaan Pendidikan Berbasis Lingkungan*. Semarang: LPPM UNNES.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Manik, E. 2025. *Green Leadership*. Bandung: Widina Media Utama.

- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Sastrohadiwiryono, S. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D. 2021. *Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukatin, dkk. 2024. *Konsep Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sunyoto, D. 2023. *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi kerja Kerja*. Purbalingga: Eurika Media Aksara
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tsauri, S. 2023. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wardhana, A., dkk. 2024. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Yohanis, dkk. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

##### Jurnal :

- Bayu, A., & Kusumayadi, F. 2025. "Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Commitment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima". *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*. Vol.1 No.3
- Estiana dkk. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia". *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol.12 No.2
- Nurdin, & Djuhartono, T. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering”. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol.3 No.2
- Salsabilla dan Suryawan. 2022. judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KWS”. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol.9 No.1
- Sopiawadi, M., dkk. 2024. “Pengaruh Green Leadership terhadap Green Mindfulness pada Anggota Bank Sampah (Case Study on Bageur Waste Bank, Dangdeur Village Subang Regency)”. *Journal of Accounting and Business Issues (JABI)*. Vol.4 No.1
- Wahyuni, R., dkk. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol.6 No.3