



Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Andika Putra Bayu¹, Firmansyah Kusumayadi²

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia^{1,2}

*Email: andikaputrabayu.stiebima22@gmail.com¹; firmaryah90.stiebima@gmail.com²

Diterima: 01-09-2025 | Disetujui: 07-09-2025 | Diterbitkan: 09-09-2025

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a positive and significant influence of Green Transformational Leadership and Green Commitment partially and simultaneously on employee performance at the Bima City Environmental Service (DLH). This type of research uses an associative method and uses a questionnaire or questionnaire in data collection. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was 70 employees consisting of 40 Civil Servants, 10 Government Employees with Work Agreements, 20 Honorary employees. The sample in this study was 70 employees with the sampling technique used, namely total sampling. Data collection techniques used observation, questionnaires, documentation. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficients, t tests and f tests with the help of SPSS version 26 for Windows. The results of the study show that (1) Green Transformational Leadership does not have a significant effect on employee performance, (2) Green Commitment has a significant effect on employee performance, 3) Green Transformational Leadership and Green Commitment have a significant effect on employee performance at the Environmental Service (DLH).

Keywords : *Green Transformatonal Leadership, Green Commitment, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan reen Transformational Leadership dan Green Commitment cecara parsial dan simultan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan menggunakan angket atau kuisioner dalam pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 40 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 10 orang, Honorer 20 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai dengan teknik sampling digunakan yaitu total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 26 for windows. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa (1) Green Transformational Leadership

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Green Commitment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada, 3) Green Transformational Leadership dan Green Commitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH).

Kata Kunci : Green Transformational Leadership, Green Commitment, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Andika Putra Bayu, & Firmansyah Kusumayadi. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Commitment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1487-1497. <https://doi.org/10.63822/m362kp20>

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang erat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggara tugas pemerintah tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme pegawai negeri sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan peran dan fungsi baik untuk tujuan individual maupun organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja agar memiliki kinerja yang baik pada instansi pemerintah, Namun pada kenyataan tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos yang baik, nerhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia. Berkaitan dengan itu maka peranan kepemimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam suatu organisasi komunikasi yang baik antar sesama pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki pemimpin yang *green transformation leadership* dan *green Commitment*.

Green Informational Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menerapkan praktik ramah lingkungan dan pengambilan keputusan dan operasional. Kepemimpinan hijau adalah konsep kepemimpinan baru yang diterapkan dalam manajemen hijau. Kepemimpinan lingkungan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur dari perspektif keuangan dan lingkungan. Hal ini disebabkan oleh bisnis yang menjunjung tinggi visi dan tujuan berkelanjutan yang telah ditetapkan oleh petinggi bisnis, menunjukkan bahwa bisnis yang memperhatikan isu berkelanjutan yang membantu bisnis memiliki nilai tambah dimata pelanggan (Sherlyana & Murwaningsari, 2023). *green transformational leadership* dapat mengubah dan meningkatkan persepsi serta perilaku hijau karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan berkelanjutan (Robertson & Barling, 2017). *Green Commitment* adalah tekad atau keseriusan suatu perusahaan atau individu dalam mendukung praktik yang ramah lingkungan, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, dan berusaha bertanggung jawab terhadap keberlanjutan lingkungan dalam operasional atau gaya hidup mereka. Mengaitkan *green commitment* dengan tanggung jawab karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan sesuai dengan program perusahaan dan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa *green commitment* melibatkan tindakan nyata dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan (Morrow, 2011). Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2013).

Dinas Lingkungan Hidup merupakan salah satu unsur pendukung tugas Bupati yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksana kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa masalah terkait *green transformational leadership* seperti masih kurangnya motivasi pemimpin kepada pegawainya dalam mengelola lingkungan dan hidup bersih, sikap pemimpin yang masih kurang peka terhadap perubahan lingkungan. Masalah *Green Commitment* yaitu masih belum

terbentuknya sikap dan perilaku beberapa pegawai dalam menjaga lingkungan, tidak membuang sampah dan puntung rokok sembarangan, belum optimalnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Kinerja Beberapa pegawai masih menurun dalam mengelola lingkungan sehingga berdampak pada tidak efektifnya hasil kerja yang dicapai beberapa pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019) yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan *skala likert*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 40 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 10 orang, Honorer 20 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai dengan teknik sampling digunakan yaitu total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 26 for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Green Tranformational Leadership (X1)	1	0,545	0,300	Valid
	2	0,524	0,300	Valid
	3	0,711	0,300	Valid
	4	0,637	0,300	Valid
	5	0,590	0,300	Valid
	6	0,532	0,300	Valid
	7	0,714	0,300	Valid
	8	0,629	0,300	Valid
	9	0,575	0,300	Valid
Green Commitment (X2)	10	0,802	0,300	Valid
	11	0,630	0,300	Valid
	12	0,567	0,300	Valid
	13	0,485	0,300	Valid
	14	0,730	0,300	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	15	0,692	0,300	Valid
	16	0,828	0,300	Valid
	17	0,728	0,300	Valid
	18	0,775	0,300	Valid
	19	0,823	0,300	Valid
	20	0,626	0,300	Valid
	21	0,646	0,300	Valid
	22	0,493	0,300	Valid
	23	0,748	0,300	Valid
	24	0,766	0,300	Valid
	25	0,820	0,300	Valid
	26	0,727	0,300	Valid
	27	0,760	0,300	Valid
	28	0,768	0,300	Valid

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Tabel 1 diatas, menunjukan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada *Green Transformational Leadership* (X1), *Green Commitment* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan hampir semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah **Valid** karena berada diatas standar validitas yaitu lebih dari 0,300.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

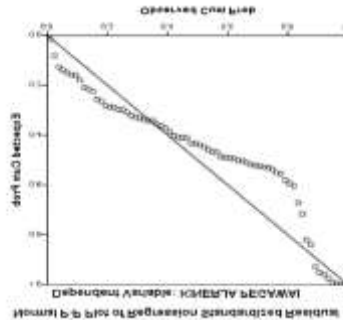
Variabel	Jumlah item	Cronbach's	Standar	Ket
<i>Green Transformational leadership</i> (X1)	9	0,856	0,600	Reliabel
<i>Green Commitment</i> (X2)	9	0,856	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,856	0,600	Reliabel

Sumber data Diolah SPSS Vol 26

Pada tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel *Green Transformational Leadership* (X1), *Green Commitment* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu lebih besar dari 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan **reliabel** atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memnuhi asumsi normlitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

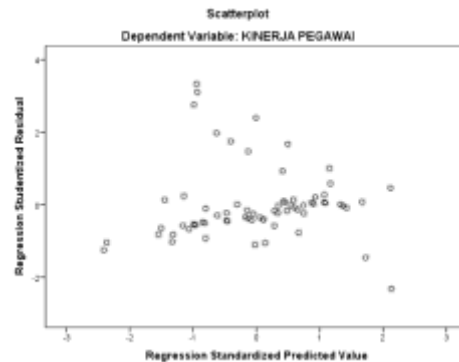
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Green Transformasional Leadership	.956	1.045
Green Commitmen	.956	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Berdasarkan nilai *Colinearity Statistic* dari output diatas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel *Green Transformational leadership* (X1) dan *Green Commitment* (X2) adalah $0,956 > 0,10$ sememntara nilai VIF untuk variabel *Green Transformational Leadership* (X1) dan *Green Commitment* (X2) adalah $1,045 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber data diolah SPSS Vol 23

Pada gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Auto Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.505	.490	4.925	.837

a. Predictors: (Constant), Green Transformasional Leadership , Green Commitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 0,837. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $du < DW < 4-du$, maka $1,554 > 0,837 < 1,671$ yang artinya tidak terjadi Autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.889	5.344		1.476	.145
Green Transformasional	.067	.146	.041	.461	.646
Green Commitment	.841	.106	.701	7.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Dari hasil Analisi Regresi Linear Berganda dapat diketahui persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,889 + 0,067(X1) + 0,841(X2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,889 dapat diartikan apabila *Green Trasformational Leadership* dan *Green Commitment* dianggap nol atau konstan, maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 7,889.
- Nilai koefisien beta pada variabel *Green Transformational Leadership* sebesar 0,067 artinya setiap perubahan nilai *Green Transformational Leadership* (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,067, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel *Green Transformational Leadership* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,067 satuan. Begitu juga sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel *Green Transformational Leadership* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,067.
- Nilai koefisien beta pada variabel *Green Commitment* sebesar 0,841 artinya setiap perubahan nilai variabel *Green Commitment* (X2) sebesar satu-satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 0,841, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu-satuan pada variabel *Green Commitment* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,841 . Begitu pula sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel *Green Commitment* (X2) akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,841.

5. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.505	.490	4.925	.837

a. Predictors: (Constant), Green Transformasional Leadership, Green Commitment

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Dari tabel 6 diatas dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,710. Hasil tersebut menunjukan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang **Kuat** karena berada pada rentang nilai 0,60 – 0,799.

6. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.505	.490	4.925	.837

a. Predictors: (Constant), Green Transformasional Leadership, Green Commitment

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 26

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R Square (R^2) *Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* adalah 0,505 dengan demikian menunjukan kecocokan model dan besarnya kontribusi dari *Green Transformational* dan *Green Commitment* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,505 atau 50,5% sisanya sebesar 49,95% kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah melalui variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t

**Tabel 8. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.889	5.344		1.476	.145
Green Transformasional Leadership	.067	.146	.041	.461	.646
Green Commitment	.841	.106	.701	7.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah SPSS Vol 23

H1 : *Green Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel *Green Transformational* diperoleh nilai thitung sebesar 0,461 dengan nilai t tabel sebesar 1,666 ($0,461 < 1,666$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05 ($0,646 > 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Green Transformational* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima” **H1 Ditolak**”.

H2 : *Green Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel *Green Commitment* diperoleh nilai thitung sebesar 7,971 dengan nilai t tabel sebesar 1,666 ($7,971 > 1,666$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Green Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima” **H2 Diterima**”.

8. Uji F

**Tabel 9. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1655.965	2	827.982	34.130	.000 ^b
Residual	1625.407	67	24.260		
Total	3281.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Green Transformasional Leadership, Green Commitment

Sumber data diolah SPSS Vol 23

H3 : *Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Dari hasil pengujian diperoleh *F*hitung sebesar 34,130 dengan nilai *F*tabel sebesar 3,130 ($34,130 > 3,130$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “*Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima ” **H3 Diterima**”.

KESIMPULAN

1. *Green Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima
2. *Green Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima
3. *Green Transformational Leadership* dan *Green Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

DAFTAR PUSTAKA

- Huelgas SM, Arellano. *Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management and Green Innovation: Key To Environmental Ioer-ImrjCom*. 2021;3(3):48–58. doi:10.24034/j25485024.y2025.v9.i1.6908
- Aulia R, Setiadi IK, Sumardjo M. Pengaruh Transformational Leadership dan Ethical Climate terhadap Work Engagement dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi (PT DMS Propertindo Tbk.). *Jiip - J Ilm Ilmu Pendidik*. 2023;6(10):8302–8310. doi:10.54371/jiip.v6i10.1875
- Fahira N. Pengaruh Green Commitment, Green Transformational Leadership Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Abulyatama*. Published online 2019:989–1001. <http://103.52.61.43/index.php/semduinaya/article/view/1267>
- Purwaningsih N, Tarto T, Candraningsih EO. Pengaruh Green Training, Green recruitment dan Green Transformasional terhadap Sustainable corporate Performance PT. ABC di Tangerang. *Dyn Manag J*. 2023;7(1):114. doi:10.31000/dmj.v7i1.7660
- Pujilestari K, Rely G, Sari PN, Bhayangkara U, Raya J, Author C. Pengaruh Green Human Capital Terhadap Kinerja perusahaan (Emitem sektor Basic Materials Bursa Efek Indonesia Periode 2021-2025;2(3):947–960.
- Culture PG, Transformational G, Human G, Management R, Green T, Citizenship O. *ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik*. 2023;2(4):350–359.