

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Sukamaju Selatan

Irfan ^{1*}, Asriany ², Muhammad Kasran ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Jl. Jendral Sudirman KM. 3 Binturu Kota Palopo, Indonesia.

Email: irfanirfan20260@gmail.com ^{1*}, asriany@umpalopo.ac.id ², muhammadkasran@umpalopo.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 28 April 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 Juli 2026; *Diterima* 10 Agustus 2026; *Diterbitkan* 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Irfan, I., Asriany, A., & Kasran, M. (2026). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Sukamaju Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 12(5), 4654-4664. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.7053>.

Abstrak

Kebutuhan mendesak untuk memasukkan konsep keberlanjutan ke dalam organisasi sektor publik telah menarik minat akademis yang meningkat dalam Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Work Engagement (GWE). Namun demikian, bukti empiris yang menyelidiki konstruksi-konstruksi ini di dalam birokrasi pemerintah daerah, terutama di tingkat kecamatan, masih sangat jarang. Penelitian ini meneliti dampak langsung dan simultan dari Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Work Engagement (GWE) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan di Kabupaten Luwu Utara, Indonesia, dengan memanfaatkan kerangka kerja Ability-Motivation-Opportunity (AMO) dan Social Exchange Theory (SET). Data dikumpulkan menggunakan instrumen skala Likert yang telah divalidasi dan dianalisis dengan regresi linier berganda pada IBM SPSS 24, menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dan teknik sensus (N = 30). Temuan penelitian menunjukkan bahwa GHRM memberikan pengaruh positif meskipun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,300$; $p = 0,102$), sedangkan GWE menunjukkan dampak positif yang signifikan ($\beta = 0,405$; $p = 0,024$). Kedua faktor tersebut bersama-sama menyumbang 59,6% dari varians dalam kinerja pegawai ($R^2 = 0,596$; $F = 19,935$; $p < 0,001$). Temuan menunjukkan bahwa kebijakan hijau prosedural saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja; melainkan, komitmen psikologis pegawai terhadap nilai-nilai lingkungan, yang terwujud melalui semangat hijau, dedikasi, dan penyerapan, berfungsi sebagai pendorong utama kinerja dalam birokrasi publik. Implikasi teoretis dan praktis untuk meningkatkan pelaksanaan GHRM di dalam administrasi pemerintahan daerah di Indonesia juga diteliti.

Kata Kunci: Green Human Resource Management; Green Work Engagement; Kinerja Pegawai.

Abstract

The urgent need to incorporate the concept of sustainability into public sector organisations has attracted increasing academic interest in Green Human Resource Management (GHRM) and Green Work Engagement (GWE). However, empirical evidence investigating these constructs within local government bureaucracy, especially at the sub-district level, is still very rare. This study examines the direct and simultaneous impact of Green Human Resource Management (GHRM) and Green Work Engagement (GWE) on employee performance at the Sukamaju Selatan Subdistrict Office in North Luwu Regency, Indonesia, utilising the Ability-Motivation-Opportunity (AMO) framework and Social Exchange Theory (SET). Data were collected using a validated Likert scale instrument and analysed with multiple linear regression on IBM SPSS 24, employing an explanatory quantitative design and census technique (N = 30). The research findings indicate that GHRM has a positive influence, although not statistically significant, on employee performance ($\beta = 0.300$; $p = 0.102$), while GWE shows a significant positive impact ($\beta = 0.405$; $p = 0.024$). Together, these two factors contribute 59.6% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.596$; $F = 19.935$; $p < 0.001$). The findings indicate that procedural green policies alone are not sufficient to enhance performance; rather, employees' psychological commitment to environmental values, manifested through green spirit, dedication, and absorption, serves as the main driver of performance in the public bureaucracy. The theoretical and practical implications for improving the implementation of GHRM in local government administration in Indonesia are also examined.

Keyword: Green Human Resource Management; Green Work Engagement; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Transformasi kontemporer dalam tata kelola organisasi, yang berlaku baik untuk sektor komersial maupun pemerintahan, tidak lagi hanya bergantung pada keberhasilan finansial dan efisiensi operasional. Fokus pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan, seperti yang ditunjukkan oleh kerangka *Environmental, Social, and Governance* (ESG), telah menjadi semakin umum dalam praktik manajemen modern (Aryati *et al.*, 2025). Organisasi pemerintah, sebagai pelayan publik, tidak hanya harus memenuhi kebutuhan administratif warga negara tetapi juga memimpin dalam mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan di seluruh operasi mereka. Dalam konteks ini, *Green Human Resource Management* (GHRM) muncul sebagai metodologi strategis yang menyelaraskan aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan tujuan konservasi lingkungan. Praktik GHRM terdiri dari kebijakan yang dirancang untuk mengurangi dampak lingkungan yang merugikan, meningkatkan efisiensi sumber daya, dan membudayakan lingkungan kerja yang sadar lingkungan di antara pegawai (Cia Cai Cen *et al.*, 2025). Kerangka *Resource-Based View* (RBV) dan kerangka *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) secara teoretis mendukung bahwa adopsi *Green Human Resource Management* (GHRM) dapat berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan (Aniqoh *et al.*, 2022). Aspek-aspek seperti rekrutmen berkelanjutan, pelatihan yang berfokus pada lingkungan, manajemen kinerja yang sadar lingkungan, dan sistem kompensasi hijau dianggap dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, dan prospek pegawai untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja berkelanjutan organisasi dalam hal lingkungan. Namun demikian, baik fokus akademis maupun praktis pada subjek ini mengungkapkan ketimpangan yang cukup besar. Penelitian yang dominan mengenai GHRM dan korelasinya dengan kinerja tetap berfokus pada industri korporat dan swasta. Penelitian yang secara khusus menyelidiki jalur kausal antara praktik GHRM, *Green Work Engagement*, dan kinerja pegawai dalam birokrasi pemerintah daerah, terutama di tingkat kecamatan, masih sangat sedikit. Institusi pemerintah daerah menunjukkan dinamika, metode penilaian kinerja, dan budaya organisasi yang secara fundamental berbeda dibandingkan dengan perusahaan bisnis (Makarim, 2021).

Kantor kecamatan, sebagai garda terdepan pelayanan publik, memainkan peran penting dalam melaksanakan rencana pembangunan berkelanjutan di dalam masyarakat. Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap isu-isu lingkungan melalui berbagai kebijakan, terutama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan target Kontribusi yang Ditentukan Secara *National Determined Contribution* (NDC) untuk pengurangan emisi karbon (Ayuningsih *et al.*, 2023). Semua tingkat pemerintahan, termasuk administrasi kecamatan, harus mengadopsi dan melaksanakan praktik administratif yang sadar lingkungan. Pengamatan awal di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara harapan normatif dan kondisi sebenarnya. Indikator seperti konsumsi kertas yang berlebihan, kurangnya daur ulang limbah kantor, dan kurangnya inisiatif terorganisir yang bertujuan untuk efisiensi energi dan pelestarian lingkungan menunjukkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola hijau belum diintegrasikan secara efektif ke dalam aktivitas sehari-hari pegawai. Keadaan ini menandakan masalah kritis yang memerlukan penyelesaian segera melalui studi empiris. Penerapan kebijakan hijau yang tidak memadai dan kurangnya komitmen psikologis karyawan terhadap masalah lingkungan akan menghambat pencapaian tujuan kinerja organisasi dan dapat mengurangi kualitas inovasi serta efisiensi dalam penyampaian layanan publik (Ulfa & Frinaldi, 2025). Kinerja karyawan di kantor kecamatan dinilai tidak hanya berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif tetapi juga oleh faktor-faktor perilaku kontekstual, termasuk kesiapan untuk mendukung rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan inisiatif dalam menyarankan perbaikan sistem kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan GHRM, yang mungkin tetap prosedural, dan tingkat *Green Work Engagement*, yang menunjukkan hasrat psikologis pegawai, dapat meningkatkan kinerja, baik secara independen maupun bersamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan literatur yang ada dan menyediakan bukti empiris yang berguna bagi pemangku kepentingan lokal. Studi ini secara khusus bertujuan untuk: (1) meneliti dampak *Green Human Resource Management* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan; (2) menilai pengaruh *Green Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan; dan (3)

mengevaluasi pengaruh gabungan dari GHRM dan *Green Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di tempat kerja tersebut. Pencapaian tujuan-tujuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel di sektor publik, sekaligus membangun dasar untuk mengembangkan kebijakan dan intervensi manajerial yang efektif yang bertujuan untuk mencapai birokrasi pemerintahan lokal yang lebih efisien, berkelanjutan, dan berkinerja tinggi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 *Green Human Resource Management*

Administrasi publik modern berada di bawah tekanan yang semakin besar untuk menyelaraskan metode operasionalnya dengan agenda keberlanjutan global, selain efisiensi keuangan dan kepatuhan administratif, institusi pemerintah semakin diharapkan untuk memimpin dalam manajemen lingkungan, terutama di negara-negara berkembang di mana korelasi antara kualitas pemerintahan dan kondisi ekologi sangat rentan (Aryati *et al.*, 2025). Kepatuhan Indonesia terhadap Perjanjian Paris, yang diartikulasikan melalui target *Nationally Determined Contribution* (NDC), mewajibkan semua tingkatan pemerintahan, termasuk administrasi kecamatan, untuk mengintegrasikan praktik berkelanjutan ke dalam operasi rutin mereka (Ayuningsih *et al.*, 2023). *Green Human Resource Management* (GHRM) telah berkembang sebagai kerangka strategis yang mengintegrasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan remunerasi, dengan tujuan lingkungan organisas (Pham *et al.*, 2020). Berdasarkan kerangka *Resource-Based View* (RBV) dan *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO), GHRM diperkirakan dapat mengembangkan karyawan yang mahir, termotivasi, dan diberdayakan dalam hal lingkungan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Aniqoh *et al.*, 2022). *Green Work Engagement* (GWE) mewakili keadaan psikologis sukarela yang didefinisikan oleh semangat hijau, dedikasi, dan keterlibatan, yang memotivasi pegawai untuk mengeluarkan upaya sukarela menuju praktik kerja yang berkelanjutan secara lingkungan (Saeed *et al.*, 2019). Meskipun terdapat penelitian teoretis yang luas tentang GHRM dan GWE, studi-studi yang ada sebagian besar berfokus pada sektor swasta dan industri manufaktur (Hastuti & Muafi, 2022). Kantor kecamatan, sebagai unit utama administrasi pemerintahan daerah di Indonesia, berfungsi dalam kerangka kelembagaan, paradigma insentif, dan sistem penilaian kinerja yang secara inheren berbeda dari organisasi yang berorientasi pada keuntungan (Makarim, 2021). Penilaian awal di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan mengidentifikasi kekurangan lingkungan sistemik: penggunaan kertas yang berlebihan, kurangnya langkah-langkah daur ulang limbah, dan tidak adanya inisiatif konservasi energi yang terstruktur, yang menunjukkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola hijau belum diintegrasikan dengan baik ke dalam praktik administratif rutin (Ulfa & Frinaldi, 2025). Penelitian ini meneliti tiga celah penelitian yang saling terkait. Penelitian ini memperluas literatur GHRM di lingkungan sektor publik, yang belum cukup dieksplorasi, dengan menganalisis administrasi tingkat kecamatan di Indonesia. Penelitian ini secara bersamaan menyelidiki dampak langsung dari GHRM dan GWE terhadap kinerja pegawai, sehingga meningkatkan model prediktor ganda yang melengkapi kerangka mediasi yang ada dalam penelitian sebelumnya (Idrus, 2024). Penelitian ini menawarkan dasar empiris untuk mengembangkan kebijakan GHRM yang sensitif terhadap konteks dalam pengelolaan administrasi daerah di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menyelidiki pengaruh GHRM terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan; (2) menganalisis dampak GWE terhadap kinerja pegawai; dan (3) menilai pengaruh gabungan GHRM dan GWE terhadap kinerja pegawai.

2.2 *Green Work Engagement*

Green Work Engagement adalah perluasan dari konstruksi keterikatan kerja yang relevan dengan sektor lingkungan, didefinisikan sebagai keadaan pemenuhan psikologis positif yang terkait dengan pekerjaan hijau, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam kegiatan yang mendorong keberlanjutan lingkungan (Sholeh & Waskito, 2024). Gagasan ini didasarkan pada teori *Job Demands-*

RESEARCH ARTICLE

Resources (JD-R), di mana sumber daya pekerjaan hijau, seperti dukungan pengawas dan pelatihan lingkungan, dapat memicu proses motivasi yang meningkatkan *Green Work Engagement* (Kim *et al.*, 2019). Pegawai yang menunjukkan keterlibatan kerja hijau yang tinggi tidak hanya mematuhi peraturan perundang-undangan tetapi juga menunjukkan inisiatif proaktif (perilaku kewarganegaraan organisasi hijau) yang melampaui kewajiban kerja formal mereka (Saeed *et al.*, 2019). Aboramadan, (2020) mengidentifikasi tiga indikator utama untuk menilai *Green Work Engagement*. (1) *Green vigor* menunjukkan kekuatan dan ketahanan mental yang kuat yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan lingkungan. (2) *Green dedication* mengacu pada kegembiraan, kebanggaan, dan makna mendalam yang terkait dengan inisiatif lingkungan. (3) *Green absorption* menandakan tingkat keterlibatan dan fokus yang mendalam, sehingga menyulitkan individu untuk melepaskan diri dari upaya berkelanjutan secara ekologis. Ketiga indikator ini memberikan konsep yang lebih terfokus dan tepat dibandingkan dengan keterlibatan pekerjaan secara umum, karena semuanya berorientasi pada masalah keberlanjutan. Konsep *Green Work Engagement* didasarkan pada Teori Pertukaran Sosial (Rahmat & Seswandi, 2023). Teori ini menyatakan bahwa ketika perusahaan memperlakukan pegawai dengan baik khususnya dengan menerapkan kebijakan *Green Human Resource Management* yang mengakui kesejahteraan dan nilai-nilai mereka Pegawai akan merasa terdorong untuk membalas dengan sikap dan perilaku yang baik. GWE mewakili perwujudan timbal balik emosional ini. Gagasan ini juga sejalan dengan *Job Demands-Resources Model* (JD-R), di mana praktik GHRM berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan yang memicu proses motivasi untuk meningkatkan keterlibatan (Kalsum, 2023).

2.3 Kinerja Pegawai

Berbeda dengan sektor komersial, yang sering kali memprioritaskan hasil kuantitatif, kinerja karyawan di organisasi publik, seperti kantor kecamatan, memerlukan evaluasi yang holistik. Borman & Motowidlo (1997) mengkategorikan kinerja ke dalam dua pendekatan multidimensi: (1) *Task performance* berkaitan dengan efektivitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan aktivitas kerja yang penting, termasuk ketepatan, kualitas, dan kompetensi teknis dan (2) *Contextual performance* mencakup tindakan sukarela yang mendorong lingkungan kerja yang positif, termasuk kesiapan untuk membantu rekan kerja, kepatuhan terhadap protokol, dan inisiatif untuk menyarankan perbaikan. Dalam birokrasi pemerintahan, kinerja kontekstual semakin relevan karena sering kali membedakan layanan publik yang responsif dan adaptif dari sekadar pelaksanaan tanggung jawab administratif. Trismi *et al.* (2025) menegaskan bahwa kinerja pegawai negeri tidak boleh dievaluasi hanya berdasarkan pencapaian tujuan pekerjaan, tetapi juga harus mencerminkan kontribusi terhadap prinsip-prinsip organisasi, seperti keberlanjutan.

2.4 Hubungan antar Variabel

1) Pengaruh GHRM terhadap Kinerja Pegawai

Sejumlah peneliti menunjukkan dampak positif langsung. Idrus (2024) melakukan survei terhadap 500 karyawan di perusahaan milik negara dalam sektor perkebunan, yang mengungkapkan korelasi yang menguntungkan dan signifikan antara GHRM dan kinerja individu. Permadi & Agustina (2025) mencapai temuan serupa dalam sektor kebugaran. Hastuti & Muafi (2022) menemukan temuan yang serupa, menyoroti bahwa dampak budaya lingkungan organisasi terhadap kinerja sepenuhnya dimediasi oleh GHRM, sehingga menempatkan praktik *Green HRM* sebagai perantara yang krusial. Sebaliknya, Riyanto *et al.* (2024) melakukan studi pada organisasi layanan di Singapura dan tidak menemukan efek langsung dari GHRM terhadap kinerja; efek tersebut hanya menjadi signifikan ketika dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi hijau (OCB) dan perilaku hijau. Kontradiksi ini menunjukkan bahwa korelasi antara GHRM dan kinerja mungkin bersifat tidak langsung dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi. Sebagian besar penelitian yang menunjukkan efek langsung dilakukan di sektor komersial, yang ditandai dengan tujuan keuntungan yang eksplisit dan struktur insentif yang lebih fleksibel, sementara di sektor publik, terutama di tingkat kecamatan, mekanisme pengaruhnya tidak jelas dan memerlukan penyelidikan lebih lanjut.

RESEARCH ARTICLE

2) Pengaruh GHRM terhadap *Green Work Engagement*

Hubungan ini sangat penting bagi mekanisme psikologis. Menurut *Social Exchange Theory* dan *Social Identity Theory*, ketika sebuah organisasi khususnya Kantor Kecamatan, berinvestasi pada idealisme keberlanjutan melalui *Green Human Resource Management* (GHRM), hal ini dilihat sebagai demonstrasi dukungan organisasi dan dedikasi terhadap kesejahteraan kolektif, khususnya terkait lingkungan (Baykal & Bayraktar, 2022). Karena timbal balik dan keselarasan nilai perusahaan dengan keyakinan pribadi, karyawan mengembangkan rasa kepemilikan psikologis dan kebanggaan organisasi yang lebih tinggi (Alshahrani & Iqbal, 2024). Keadaan psikologis yang menguntungkan ini muncul sebagai *Green Engagement*, yang ditandai dengan peningkatan energi, komitmen, dan keterlibatan dalam aktivitas yang ramah lingkungan di tempat kerja (Jnaneswar, 2024). GHRM berperan sebagai katalis dalam mempromosikan keterlibatan kerja yang berpusat pada pertimbangan lingkungan.

3) Pengaruh *Green Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang menunjukkan tingkat *Green Work Engagment* yang tinggi dibedakan oleh vigor (energi dan ketahanan), pengabdian (rasa makna dan kebanggaan), dan penyerapan (konsentrasi penuh) (Aboramadan, 2020). Keadaan psikologis yang positif dan sadar lingkungan, berorientasi pada tujuan ini memotivasi individu untuk mengeluarkan upaya sukarela, menunjukkan inisiatif, dan bertahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan kinerja tugas dan kinerja kontekstual. *Engagement* secara historis diakui sebagai katalis signifikan untuk kesuksesan individu (Julia *et al.*, 2025). Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi tiga kekurangan ini. Penelitian ini mengontekstualisasikan pengetahuan tentang GHRM dan GWE dengan memilih Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan sebagai titik fokus dalam sistem pemerintahan lokal yang belum diteliti. Penelitian ini menyimpang dari paradigma mediasi konvensional dengan menganalisis kedua variabel secara bersamaan sebagai prediktor kinerja, sehingga menyajikan perspektif baru yang menekankan peran berbeda dari kebijakan organisasi dan keadaan psikologis karyawan secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan desain korelasional-kausal untuk memberikan bukti awal tentang pengaruh langsung GHRM di lingkungan baru. Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori tersebut, ada tiga hipotesis yang diajukan yakni:

H1: Diduga *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor Camat Sukamaju Selatan.

H2: Diduga *Green Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukamaju Selatan.

H3: Diduga *Green Human Resource Management* dan *Green Work Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di kantor Camat Sukamaju Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori dan desain korelasional-kausalitas yang bersifat *cross-sectional*, penelitian ini dilakukan langsung di Kantor Camat Sukamaju Selatan berkisar pada awal Januari 2026 adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang dan terdiri dari 6 orang yang merupakan ASN, 8 orang yang merupakan Pegawai Pemerintah (PPPK/P3K), dan 16 sisanya merupakan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Seluruh anggota populasi (N=30) akan dijadikan responden untuk menghindari bias sampel dan meningkatkan akurasi generalisasi dalam lingkup lokasi penelitian. Data yang dipakai adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai Teknik pengumpulan data serta skala likert sebagai alat ukurnya dan disebarluaskan secara online melalui *Google form*. Analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, beberapa uji dilakukan yakni, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Kemudian analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang di peroleh dengan napa adanya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menilai sejauh mana item-item kuesioner secara akurat mengukur variabel-variabel yang sedang diteliti. Sebuah item pernyataan dianggap valid jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Interpretasi
GHRM (X1)	X1. 1	0,693	0,361	Valid
	X1. 2	0,752	0,361	Valid
	X1. 3	0,724	0,361	Valid
	X1. 4	0,540	0,361	Valid
	X1. 5	0,842	0,361	Valid
Variabel	Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Interpretasi
Green Work Engagement (X2)	X2. 1	0,575	0,361	Valid
	X2. 2	0,642	0,361	Valid
	X2. 3	0,568	0,361	Valid
	X2. 4	0,582	0,361	Valid
	X2. 5	0,582	0,361	Valid
Variabel	Nomor Item	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Interpretasi
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,529	0,361	Valid
	Y2	0,684	0,361	Valid
	Y3	0,681	0,361	Valid
	Y4	0,535	0,361	Valid
	Y5	0,576	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item dari variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan suatu instrumen penelitian. Sebuah kuesioner reliabel apabila seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten dan stabil setiap saat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac's Alpha	Standar Reabilitas	Jumlah Items	Interpretasi
GHRM (X1)	0,758	0,60	5	Reliabel
Green Work Engagement (X2)	0,863	0,60	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	0,60	5	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variable X1 sebesar 0,758, X2 sebesar 0,863, dan Y sebesar 0,762. Semua variabel yang telah di uji memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

4.1.3 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Tujuannya adalah untuk memprediksi atau menjelaskan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas secara simultan maupun parsial.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,529	2,344		2,785	0,010
	GHRM	0,300	0,177	0,338	1,693	0,102
<i>Green Work Engagement</i>		0,405	0,170	0,477	2,390	0,024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 maka dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y = 6,529 + 0,300 X_1 + 0,405 X_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,529 menunjukkan bahwa apabila variabel GHRM (X_1) dan *Green Work Engagement* (X_2) nilainya sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6,529 satuan.
- 2) Koefisien regresi GHRM (X_1) sebesar 0,300 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada GHRM akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,300 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi *Green Work Engagement* (X_2) sebesar 0,300 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada *Green Work Engagement* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,300 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, namun hanya *Green Work Engagement* (X_2) yang memberikan pengaruh signifikan, sedangkan GHRM (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.1.4 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau masing-masing. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,529	2,344		2,785	0,010
	GHRM	0,300	0,177	0,338	1,693	0,102
	GWE	0,405	0,170	0,477	2,390	0,024

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel GHRM (X_1) memiliki nilai t hitung 1,693 > t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,102. Karena nilai 0,102 > 0,05, maka Hipotesis Pertama ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa GHRM tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Hasil uji t untuk variabel *Green Work Engagement* (X_2) menunjukkan nilai t hitung 2,390 > t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,024. Karena nilai 0,024 < 0,05, maka Hipotesis Kedua diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Green Work Engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5 Uji Simultan (uji f)

Uji simultan dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh simultan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,874	2	47,937	19,93	,000b
	Residual	64,926	27	2,405		
	Total	160,800	29			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f hitung 19,935 dan nilai signifikansi 0,000. Karena f hitung lebih besar dari f tabel ($19,935 > 3,354$), dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa GHRM (X1) dan *Green Work Engagement* (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.6 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi terbaik dalam analisis regresi dengan menunjukkan besar dari variabilitas model regresi, terkisar antara antara nol dan satu, Ketika nilai koefisien determinasi Adalah nol, variabel independen tidak akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Semakin dekat dengan nilai satu, menandakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772	0,596	0,566	1,551

Tabel diatas menunjukkan besar dari nilai korelasi atau hubungan yaitu sebesar 0,772, dan koefisien determinasi sebesar 0,596 yang menunjukkan variabel idependen berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen yakni sebesar 59,6%, sisanya sebesar 40,4% menjelaskan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan utama yang saling melengkapi. Awalnya, *Green Human Resource Management* menunjukkan efek parsial yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan yang bertentangan dengan penelitian Idrus (2024) dan Permadi & Agustina (2025), namun menguatkan kesimpulan Riyanto *et al.* (2024), yang menunjukkan bahwa dampak GHRM terhadap kinerja sering kali tidak langsung dan memerlukan variabel perantara. Kedua, *Green Work Engagement* telah menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menguatkan temuan (Julia *et al.* (2025) bahwa dimensi psikologis-afektif dari antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan dalam tugas-tugas hijau adalah prediktor utama kinerja individu dalam lingkungan birokrasi. Ketiga, secara bersamaan, GHRM dan *Green Work Engagement* memberikan pengaruh yang signifikan, berkontribusi sebesar 59,6 persen, yang menunjukkan adanya sinergi antara variabel institusional dan psikologis yang tidak terlihat ketika GHRM dipertimbangkan secara terpisah. Analisis pola ini menyimpulkan bahwa kebijakan hijau prosedural dari Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya komitmen emosional pegawai terhadap nilai-nilai keberlanjutan. Studi ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang kecil ($N=30$) yang mengurangi kekuatan statistik, desain cross-sectional yang menghalangi inferensi kausal yang jelas, dan ketergantungan pada data yang dilaporkan sendiri yang mungkin dipengaruhi oleh bias subjektif. Kurangnya variabel mediasi atau moderasi dalam model menunjukkan bahwa mekanisme di mana GHRM mempengaruhi kinerja masih belum dijelaskan dengan memadai. Temuan ini secara teoretis meningkatkan pemahaman bahwa dinamika pengaruh praktik hijau di sektor publik berbeda dari sektor swasta. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan harus memprioritaskan penguatan *Green Work Engagement* melalui otonomi pegawai, sistem penghargaan non-material, dan kegiatan kolektif berbasis lingkungan, daripada hanya bergantung pada pelaksanaan prosedur GHRM dari atas ke bawah.

RESEARCH ARTICLE

Temuan ini dapat memberikan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dasar untuk mengembangkan pedoman dalam menerapkan GHRM bersamaan dengan inisiatif untuk meningkatkan keterlibatan psikologis pegawai. Penelitian tambahan disarankan untuk mengevaluasi model mediasi dengan memposisikan *Green Work engagement* sebagai variabel perantara, memperluas cakupan sampel melalui metodologi multisite dan longitudinal, serta menggabungkan variabel kontekstual seperti kepemimpinan hijau dan budaya organisasi, yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki dampak parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan, yang menunjukkan bahwa praktik perekrutan hijau, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi saat ini masih bersifat prosedural dan belum diinternalisasi secara efektif dalam perilaku kerja. Sebaliknya, *Green Work Engagement* (GWE) telah menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, mengonfirmasi bahwa antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam tugas-tugas yang berfokus pada lingkungan berfungsi sebagai penentu psikologis utama dalam meningkatkan kinerja, baik dalam dimensi tugas inti maupun perilaku kontekstual. GHRM dan GWE secara kolektif memberikan pengaruh yang substansial, yang menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan hijau di sektor publik memerlukan sinergi antara sistem manajemen dan keterlibatan psikologis pegawai; tanpa internalisasi nilai-nilai keberlanjutan, GHRM hanya akan berfungsi sebagai formalitas dengan dampak yang tidak signifikan. Temuan ini memperkaya literatur administrasi publik dengan memvalidasi bahwa dinamika hubungan antar variabel dalam birokrasi pemerintah daerah berbeda dari pola yang biasanya diamati di sektor swasta, sambil juga menawarkan dasar empiris untuk perumusan model GHRM yang lebih kontekstual. Saran yang ditawarkan mencakup tiga arah yang berbeda. Kepala Kantor Kecamatan Sukamaju Selatan harus memprioritaskan peningkatan *Green Work Engagement* dengan memberikan otonomi dalam desain program lingkungan, menerapkan sistem pengakuan non-material yang konsisten, mengorganisir kegiatan kolektif bertema lingkungan, dan memfasilitasi komunikasi yang menghubungkan kontribusi individu dengan tujuan keberlanjutan, sambil merevitalisasi praktik GHRM melalui pelatihan partisipatif, indikator kinerja hijau yang terukur, dan insentif yang sesuai. Pemerintah Kabupaten Luwu Utara memerlukan petunjuk teknis untuk pelaksanaan GHRM, yang terkait dengan strategi untuk meningkatkan keterlibatan pegawai, serta alokasi anggaran dan kerangka untuk tinjauan berkala. Penelitian mendatang harus memeriksa model mediasi dengan GWE sebagai variabel perantara, memperluas cakupan sampel melalui studi multisite dan desain longitudinal, serta menggabungkan variabel kontekstual seperti kepemimpinan hijau dan budaya organisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

6. Referensi

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2190>.
- Alshahrani, S. T., & Iqbal, K. (2024). How does green human resource management foster employees' environmental commitment: A sequential mediation analysis. *Heliyon*, 10(12).
- Aniqoh, N., Probosari, N., & Sutanto, H. (2022). Pengaruh green training, green performance management, dan green employee involvement terhadap organizational citizenship behavior for environment pada karyawan di Waroeng Pohon. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13(01), 1207–1214.

RESEARCH ARTICLE

- Aryati, A. S., SE, M. M., Armanu Thoyib, S. E., & Andini Risfandini, S. E. (2025). Pengaruh job demands-resources (JDR) terhadap job satisfaction melalui engagement pada pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Ayuningsih, A. N., Oktaviani, M. A., Chandra, A., Athyah, N., Citra, Z., & Sulaiman, S. D. (2023). Ratifikasi Paris Agreement dan pengaplikasian Nationally Determined Contribution (NDC) Indonesia. *JISIP UNJA*, 60–69.
- Baykal, E., & Bayraktar, O. (2022). Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 951963.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Cia Cai Cen, S. S., CIBA, C. B. V, CAPF, C., Sumiati, S. E., Desy Arianty, S. E., Erina Rulianti, S. I. P., Reszil Murtesiswara, S. E., Candrianto, S. T., & Mardianton, S. (2025). Green human resource management. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Hastuti, D. T., & Muafi, M. (2022). The influence of organizational environmental culture on employee performance mediated by green human resource management (GHRM) and job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(1), 24–36.
- Idrus, S. (2024). Green work engagement can moderate the effect of green human resource management variables on employee performance. *Ekombis Riview: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 3083–3092.
- Jnaneswar, K. (2024). Demystifying the relationships among green HRM, green work engagement, green innovation, and environmental performance: A serial mediation model. *Social Responsibility Journal*, 20(6), 1193–1213.
- Julia, J., Septiani, A., Agustin, N., & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh green human resource management (GHRM) dan employee engagement pada innovation management yang dimediasi oleh digital skill pada coffee shop Tomorrow di Kabupaten Bekasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5720–5735.
- Kalsum, U. (2023). Pengaruh job demands-resources (JDR) terhadap job satisfaction melalui engagement pada pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93.
- Makarim, A. F. (2021). Pengaruh praktik green human resource management (GHRM) terhadap turnover intentions dimediasi lingkungan kerja. *Studi pada karyawan generasi milenial di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Adisoemarmo Surakarta*.
- Permadi, I. K. O., & Agustina, I. A. S. (2025). Green HRM on employee performance: The role of employee engagement as a mediator. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 1–13.

RESEARCH ARTICLE

- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>.
- Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees' work engagement. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 151–162.
- Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui green human resource management: Peran mediasi green OCB dan green behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438.
- Sholeh, R. M., & Waskito, J. (2024). Pengaruh green HRM terhadap perilaku karyawan yang dimediasi green recruitment, green training, dan green work engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1773–1791.
- Trismi, L., Zahari, M. M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). Strategi cerdas meningkatkan kinerja karyawan: Rahasia kompensasi, motivasi, dan loyalitas. *Detak Pustaka*.
- Ulfa, S. N., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi pemerintah daerah dalam penerapan kebijakan publik dan pelayanan publik. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 610–621.