

PENGARUH GHRM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI GORONTALO

Regita C. Mokodompit¹, Raflin Hineo², Andi Juanna³

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*

Email: rregitamokodompit@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of Green Human Resource Management (GHRM) on employee performance at the Department of Education and Culture of Gorontalo Province. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consisted of 75 employees, all of whom were taken as samples using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The instruments were tested for validity before use, and the data were analyzed using simple linear regression analysis with the help of SPSS. The results show that GHRM has a positive and significant influence on employee performance at the Department of Education and Culture of Gorontalo Province. Based on the coefficient of determination, the value of R Square is 0.621 or 62.1%, indicating that 62.1% of the variance in employee performance can be explained by GHRM, while the remaining 37.9% is influenced by other variables not examined in this study, such as leadership, work motivation, and work environment. The study concludes that the implementation of GHRM is a strategic step in improving employee performance and recommends that institutions consistently and sustainably apply GHRM practices.*

Keywords: *Green Human Resource Management; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Instrumen diuji validitasnya sebelum digunakan, dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,621 atau 62,1%, yang menunjukkan bahwa sebesar 62,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh GHRM, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management; Kinerja Pegawai*

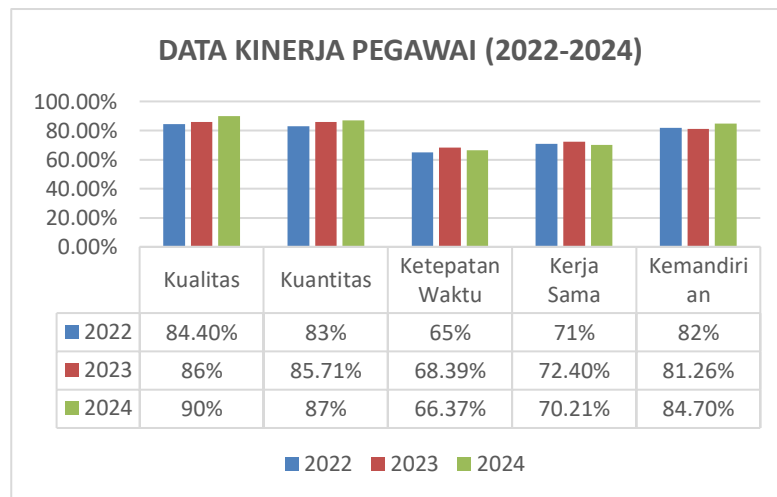
PENDAHULUAN

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari pembahasan mengenai kinerja. Kinerja merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi fokus utama dalam setiap organisasi, khususnya di sektor publik yang bertanggung jawab memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Menurut Suwatno (Ahmad, 2022), kinerja merujuk pada *performance* atau unjuk kerja, yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil dari unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh individu yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap ekonomi. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan bagaimana pekerjaan dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Definisi ini menekankan pentingnya proses kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan hasil kerja.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator kinerja yang menjadi tolok ukur pencapaian kerja seseorang. Melalui pengukuran ini, organisasi dapat menilai sejauh mana tingkat kinerja pegawai, memberikan umpan balik, mendorong perbaikan, serta mengambil keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 75 menegaskan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier. Kinerja pemerintahan menjadi perhatian publik karena masih terdapat keluhan terkait rendahnya kinerja pegawai di beberapa instansi. Hal ini menunjukkan adanya tuntutan dari masyarakat agar pemerintah bekerja secara efektif, efisien, dan transparan sesuai prinsip *good governance*.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo No. 12 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah, instansi ini bertugas membantu Gubernur dalam bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda, dan olahraga. Dalam pelaksanaan tugasnya, diperlukan kinerja pegawai yang profesional, produktif, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.



Gambar 1. Data Kinerja Pegawai Tahun 2022-2024
 Sumber: Data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo tahun 2022–2024 menunjukkan bahwa dari lima aspek yang diukur—kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan kemandirian—dua aspek mengalami penurunan, yaitu ketepatan waktu dan kerja sama. Penurunan aspek ketepatan waktu disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan serta manajemen waktu yang belum optimal. Hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan produktivitas kerja. Selain itu, penurunan aspek kerja sama disebabkan oleh lemahnya koordinasi, komunikasi yang kurang efektif, dan kecenderungan bekerja secara individual.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian, ditemukan beberapa kendala seperti absensi tinggi, keterlambatan, gangguan jaringan, dan ketidakhadiran pimpinan yang berdampak pada efektivitas koordinasi dan pengambilan keputusan. Masalah-masalah ini menghambat pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *green human resource management* (GHRM). GHRM mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam

manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi berbasis ramah lingkungan. Dengan pendekatan ini, tidak hanya diharapkan tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik, tetapi juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian di Sekolah Insan Mandiri Jakarta (2023) menemukan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan kolaborasi antarpegawai. Pelatihan berbasis keberlanjutan dan kebijakan ramah lingkungan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai secara aktif.

Isrososiwawan (2020) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan GHRM akan memperoleh keuntungan finansial dan budaya kantor yang lebih ramah lingkungan. Demikian pula, Owino (2023) menyebutkan bahwa GHRM dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan pegawai terhadap praktik kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti "Pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana GHRM dapat menjadi solusi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kerja sama. Penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam konteks sektor publik.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, Jln. Thayeb M. Gobel, Kelurahan Bulotadaa, Kecamatan Sipatana, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo. Dinas Pendidikan menjadi lokasi yang tepat bagi peneliti karena relevan dengan penelitian. Peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini disebabkan pada sasaran penelitian yang melihat pengaruh antara *green human resource management* terhadap kinerja pegawai.

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudai ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo yang berjumlah 75 pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 responden.

Menurut Riayanto (2020) Sampel penelitian merupakan bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan karakteristik dari populasi Sehingga sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati. Menurut Slovin jika populasi yang akan diteliti berjumlah kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang tepat adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Total sampel dalam penelitian ini sama dengan total populasi yaitu 75 orang

Teknik Pengumpulan Data

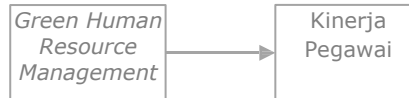
Observasi, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik ini adalah teknik awal untuk mengumpulkan data umum berupa pengamatan terhadap gejala-gejala yang diteliti.

Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Angket (Kuisisioner), merupakan metode pengumpulan yang menggunakan daftar pertanyaan untuk memahami persepsi responden tentang beberapa variabel yang berkaitan dengan Kompensasi dan juga kinerja pegawai.

Dokumentasi, ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian.

Desain Penelitian



Keterangan:

X : *Green human resource management*
Y : Kinerja Pegawai

Alat Analisis

Dalam penelitian ini, alat analisis yang digunakan meliputi beberapa tahap berikut:

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada tingkat signifikansi tertentu.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Uji dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot atau melalui uji Glejser. Data dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola khusus.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen (Green Human Resource Management) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan arah dan besarnya pengaruh.

6. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh dinyatakan signifikan jika nilai *sig.* < 0,05.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

HASIL PENELITIAN

Hasil Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskripsi bertujuan untuk menggambarkan data secara sistematis dan akurat, yang mana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui rata-rata jawaban responden terhadap beberapa pernyataan dari setiap variabel. Berdasarkan hasil mean pada masing-masing pernyataan dari setiap variabel, maka ditunjukkan skala likert dengan rumus:

- Skor penilaian terendah yaitu: 1
- Skor Penilaian tertinggi yaitu: 5

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 - 2,60 = Rendah
3. 2,61 - 3,40 = Cukup
4. 3,41 - 4,20 = Baik
5. 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil dari kuesioner sebanyak 75 Responden dari Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo melalui penyebaran kuesioner, maka didapat rata-rata skor setiap butir indikator yang didesain peneliti sebelumnya untuk mengetahui persepsi responden variabel yang menggambarkan fenomena yang ingin dijawab. Rata-rata masing-masing indikatornya dituang melalui skala likert dan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut ini.

Variabel GHRM (X)

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel GHRM (X)

No	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
Green involvement											
1	X1	20	31	17	3	4	75	285	3.80	93	Baik
2	X2	31	24	15	3	2	75	304	4.05	92	Baik
3	X3	31	32	8	2	2	75	313	4.17	93	Baik
Green recruitment and selection											
1	X4	27	30	13	1	4	75	300	4.00	92	Baik
2	X5	24	27	11	2	3	75	268	3.57	93	Baik
3	X6	25	28	19	1	2	75	298	3.97	92	Baik
Green training											
1	X7	18	39	15	1	2	75	295	3.93	89	Baik
2	X8	29	26	14	3	3	75	300	4.00	90	Baik
3	X9	29	25	16	1	4	75	299	3.98	91	Baik

Green pay and rewards											
1	X10	19	33	17	2	4	75	286	3.81	89	Baik
2	X11	23	32	16	0	4	75	295	3.93	90	Baik
3	X12	31	24	16	1	3	75	304	4.05	91	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel persepsi responden variabel GHRM (X), nilai terendah yakni 3,57 ditemukan dalam pernyataan kedua indikator *green recruitment and selection*, sementara nilai tertinggi 4,17 terdapat dalam pernyataan ketiga indikator *green involvement*. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3,92. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek yang membutuhkan perhatian, pelaksanaan Green Human Resource Management di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah cukup baik. Peningkatan lebih lanjut dalam aspek perekrutan dan seleksi berbasis lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, serta sistem penghargaan dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan hijau akan berpotensi meningkatkan kesadaran lingkungan dan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Mean	TCR	Keterang an
		SS	S	KS	TS	ST S					
		5	4	3	2	1					
Kualitas											
1	Y1	33	28	11	1	2	75	314	4.18	84	Baik
2	Y2	32	30	11	1	1	75	316	4.21	84	Baik
Kuantitas											
1	Y3	9	63	2	0	1	75	304	4.05	81	Baik
Ketepatan waktu											
1	Y4	29	29	15	1	1	75	309	4.12	82	Baik
2	Y5	17	35	19	2	2	75	288	3.84	77	Baik
Efektifitas											
1	Y6	34	28	7	4	2	75	313	4.17	83	Baik
2	Y7	26	40	5	3	1	75	312	4.16	83	Baik
Kemandirian											

1	Y8	24	25	22	2	2	75	292	3.89	78	Baik
2	Y9	27	32	13	1	2	75	306	4.08	82	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel persepsi responden variabel kinerja kerja (Y), nilai terendah yakni 3,84 ditemukan dalam pernyataan kedua pada indikator ketepatan waktu, sementara nilai tertinggi 4,21 terdapat dalam pernyataan kedua indikator kualitas. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,07. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian, kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo sudah berada pada kategori baik. Peningkatan lebih lanjut dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemandirian dalam bekerja, serta kontribusi dalam tim akan berpotensi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Uji Validitas Non Responden

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel GHRM (X)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Green Involvement (X1)</i>	1	0,874	0.361	Valid
	2	0,731	0.361	Valid
	3	0,804	0.361	Valid
<i>Green Recruitment and Selection (X2)</i>	1	0,851	0.361	Valid
	2	0,846	0.361	Valid
	3	0,739	0.361	Valid
<i>Green Training (X3)</i>	1	0,780	0.361	Valid
	2	0,753	0.361	Valid
	3	0,848	0.361	Valid
<i>Green Pay and Rewards (X4)</i>	1	0,692	0.361	Valid
	2	0,777	0.361	Valid
	3	0,860	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel GHRM (X) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator GHRM dapat dikatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kualitas (Y1)	1	0,836	0.361	Valid
	2	0,712	0.361	Valid
Kuantitas (Y2)	1	0,817	0.361	Valid
Ketepatan Waktu (Y3)	1	0,760	0.361	Valid
	2	0,680	0.361	Valid
Kerja Sama (Y4)	1	0,817	0.361	Valid
	2	0,752	0.361	Valid
Kemandirian (Y5)	1	0,664	0.361	Valid
	2	0,767	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Validitas Responden

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Responden Variabel GHRM (X)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Green Involvement (X1)	1	0,753	0,227	Valid
	2	0,761	0,227	Valid
	3	0,802	0,227	Valid
Green Recruitment and Selection (X2)	1	0,824	0,227	Valid
	2	0,864	0,227	Valid
	3	0,787	0,227	Valid
Green Training (X3)	1	0,836	0,227	Valid
	2	0,825	0,227	Valid
	3	0,813	0,227	Valid
Green Pay and Rewards (X4)	1	0,788	0,227	Valid
	2	0,813	0,227	Valid
	3	0,798	0,227	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel GHRM (X) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator GHRM dapat dikatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kualitas (Y1)	1	0,840	0,227	Valid
	2	0,828	0,227	Valid
Kuantitas (Y2)	1	0,530	0,227	Valid
Ketepatan Waktu (Y3)	1	0,838	0,227	Valid
	2	0,812	0,227	Valid
Kerja Sama (Y4)	1	0,795	0,227	Valid
	2	0,755	0,227	Valid
Kemandirian (Y5)	1	0,818	0,227	Valid
	2	0,817	0,227	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai pearson correlation $< 0,05$ atau r-hitung $>$ r-tabel yang artinya seluruh indikator Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel dapat dikatakan reliabel jika dasar pengambilan uji ini Cronbach Alpha $>$ 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
GHRM	.950	0,60	12	Reliabel
Kinerja Pegawai	.922	0,60	9	Reliabel

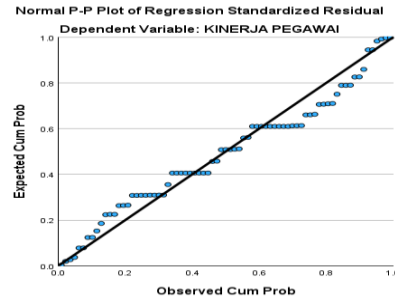
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian ini di nyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 yang artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data menggunakan Normal probability plot dengan ketentuan dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, maka data menunjukkan pola distribusi normal yang

mengidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini:

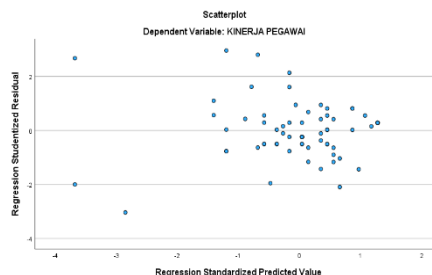


Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar dan mengikuti garis arah diagonal yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki varians yang konstan atau tidak. Penelitian yang baik ditandai dengan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran data, di mana titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan gambar di atas hasil Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dalam hal ini digunakan untuk melihat Pengaruh GHRM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Analisis regresi linier sederhana ini dinyatakan dalam bentuk persamaan.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- X = Green Human Resource Management (GHRM)
- \hat{Y} = Kinerja Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	12.824	2.228		5.755	0.000
	0,502	0,046	788	10.941	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 12.824 + 0,502X$$

- a. Nilai Konstanta a sebesar 12.824 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja (X). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien regresi (X) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang artinya setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,502.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji variabel GHRM (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji hipotesis adalah berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang merupakan profitabilitas kesalahan sebesar 5%. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai t-tabel pada taraf kesalahan 5% dan db = n-k, db = 75-2=73 adalah 1,666. Berikut hasil uji-t penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	t Hitung	t Tabel	Sig
GHRM	10,941	1,666	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji-t, menunjukkan variabel GHRM nilai t-hitung sebesar 10,941 > 1,666 artinya jika nilai t-hitung > t tabel, maka ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan GHRM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R-square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² (mendekati angka satu), maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0.788 ^a	0.621	0.616	3.82075
---	--------------------	-------	-------	---------

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-square), diperoleh nilai $R = 0.788^a$ dan $R\text{-Square} = 0.621$ yang mengindikasikan bahwa model regresi yang dihasilkan mampu menjelaskan bahwa variabel GHRM (X) berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,788. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel GHRM akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 78,8%. Adapun nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 yang berarti bahwa sebesar 62,1% variasi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel GHRM, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa GHRM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga tergambar dari hasil deskriptif variabel GHRM yang berada dalam kategori "baik". Berdasarkan hasil tanggapan responden, diperoleh nilai mean sebesar 4,11. Dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur GHRM, dua indikator memperoleh skor sangat baik yaitu *Green Involvement* (4,29) dan *Green Pay and Rewards* (4,25). Sementara itu, dua indikator lainnya memperoleh skor baik yaitu *Green Recruitment and Selection* (4,00) dan *Green Training* (3,91). Tingginya skor pada *Green Involvement* dan *Green Pay and Rewards* menunjukkan bahwa pegawai sudah cukup terlibat dalam kegiatan yang mendukung pelestarian lingkungan dan mendapatkan insentif atau penghargaan atas kontribusi tersebut. Sementara itu, skor yang sedikit lebih rendah pada *Green Recruitment* dan *Green Training* mengindikasikan bahwa aspek perekrutan dan pelatihan berwawasan lingkungan masih dapat ditingkatkan lebih lanjut.

Ketika penerapan GHRM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo sudah berjalan baik, hal tersebut diikuti oleh hasil deskriptif variabel kinerja pegawai yang juga berada dalam kategori "baik", dengan nilai mean sebesar 4,20. Dari lima indikator kinerja pegawai yang diuji, empat indikator memperoleh skor sangat baik yaitu *Kualitas* (4,33), *Kuantitas* (4,28), *Ketepatan Waktu* (4,32), dan *Kemandirian* (4,21). Sementara itu, satu indikator yaitu *Kerja Sama* memperoleh skor dalam kategori baik (4,08). Indikator dengan nilai tertinggi adalah *Kualitas*, yang menggambarkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang tinggi. Hal ini kemudian diikuti oleh indikator *Ketepatan Waktu*, yang mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo secara keseluruhan sudah menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis data yang memperlihatkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi seperti pengelolaan administrasi umum, pengarsipan, pengelolaan data kepegawaian, dan pendataan keuangan dengan baik. Selain itu, penerapan GHRM telah mendukung pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal melalui peningkatan kesadaran lingkungan dan motivasi kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa GHRM merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berdampak pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga secara nyata meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan GHRM, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Penerapan GHRM yang meliputi pelibatan pegawai dalam kegiatan berwawasan lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, sistem rekrutmen yang memperhatikan nilai-nilai keberlanjutan, serta pemberian penghargaan yang mendukung perilaku kerja hijau, telah membentuk pegawai yang lebih peduli, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap tugas dan lingkungan kerjanya.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo telah berjalan dengan baik. Pegawai menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, serta mampu bekerja secara mandiri dan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Hal ini terlihat dari tanggapan positif responden terhadap indikator-indikator kinerja yang diukur, yang menunjukkan bahwa tugas dan fungsi organisasi telah dilaksanakan dengan efektif dan profesional.
3. Kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari keberhasilan penerapan prinsip-prinsip GHRM di lingkungan kerja. Pegawai yang terlibat aktif dalam program-program yang mendukung pelestarian lingkungan kerja menunjukkan sikap kerja yang disiplin, mandiri, dan loyal terhadap organisasi. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan GHRM bukan hanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang hijau, tetapi juga turut mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh di instansi pemerintahan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada instansi terkait agar terus memperkuat penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), khususnya dalam aspek pelatihan dan perekrutan berbasis lingkungan, guna menanamkan nilai keberlanjutan sejak awal masa kerja pegawai. Praktik penghargaan dan pelibatan pegawai dalam kegiatan ramah lingkungan perlu dipertahankan karena terbukti mendukung peningkatan kinerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi guna memperluas cakupan analisis. Penelitian juga dapat diperluas ke instansi lain atau menggunakan pendekatan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku organisasi dalam konteks GHRM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., Wahyuni, D., Dewi, A. J., Kuswara, W., & Purwani, R. (2023). *Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable Business: Conceptual Approach*. Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/jespb/article/view/804>
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. 2, 55–71.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Kerja, M., Kinerja, T., Pada, K., Arta, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. 2, 202–218.
- Hinelo, R., Asi, L. L., & Arsjad, A. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 543-550.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*. *Jurnal Co Management*, 3(2), <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Republik Indonesia. (2014). Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 1–104.

- Riko Iswanto, & Irmawati. (2024). Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Boyolali). *El-Mal: (Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam)* <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4178>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: (Jurnal Ilmiah Ekonomi)* <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Thalia Putri K, L. W. (2021). Pengaruh *Green Human Resources Management* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Green Work Engagement*, Dan *Meaningful Work* Pada Industri Manufaktur Di Jakarta. *Metrik Serial* <http://publikasi.kocenin.com/index.php/huma/article/view/245/202>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran *Green Human Resource Management* (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2836>