

Pengaruh *Green Human Resources Management*, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Natasyah¹, Junaidi², Saharuddin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: natasyahaeril@gmail.com, junaidi@umpalopo.ac.id, saharuddin@umpalopo.ac.id

Article History:

Received: 01 Juni 2026

Revised: 04 Juni 2026

Accepted: 02 September 2026

Keywords: *Green Human Resources Management*, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract: Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan *Green Human Resources Management*, penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman, serta peningkatan motivasi kerja karyawan. penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resources Management* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resources Management* dan lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja terbukti berpengaruh positif. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif mendorong semua organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Manajemen sumber daya manusia hijau adalah salah satu pendekatan yang berpotensi menarik perhatian di bidang manajemen sumber daya manusia. Ini merupakan integrasi manajemen sumber daya manusia menurut (Saharuddin, 2016) dan praktik lingkungan dengan tujuan menciptakan organisasi yang sukses. Manajemen sumber daya manusia hijau tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Aboramada 2020).

Sumber daya manusia sangat penting untuk memulai bisnis. Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi bisnis, dan juga berkontribusi pada kesuksesan bisnis

tersebut dengan memungkinkan mereka untuk menjalankan operasinya dengan tenang, sehingga meningkatkan ukuran bisnis. Sumber daya manusia secara aktif digunakan untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Menurut Junaidi, Anwar, dan Sari (2023), pencapaian tujuan perusahaan hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang hadir di perusahaan dan dapat bekerja secara efektif, serta memiliki keterampilan sehingga ke depannya dapat mengurangi masalah. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam perusahaan konstruksi adalah kualitas sumber daya manusia (Khaeruman dkk., 2024).

Green Human Resources Management merupakan faktor lain yang secara signifikan memengaruhi lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan ergonomis akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien. Dengan kata lain, motivasi karyawan merupakan faktor internal yang memengaruhi antusiasme dan komitmen setiap orang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi secara konsisten memiliki kebiasaan kerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berdedikasi terhadap perusahaan (Raut dkk., 2021). Manajemen adalah pihak yang mengelola serta mengendalikan perusahaan. (Junaidi, 2019)

Lingkungan kerja fisik mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan dan menangani tugas-tugas yang diberikan kepada mereka di wilayah tertentu, lingkungan kerja fisik memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Nu'man, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, produktivitas karyawan akan meningkat. Karyawan diberi kesempatan untuk mengalami pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Selain itu, kepemimpinan perusahaan sangat meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat (Awidiya, 2024).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan yang berkualitas dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu dan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan analisis dan penilaian kinerja untuk memahami serta mengevaluasi cara kerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai harapan dan standar kerja yang harus dicapai. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu memahami pengaruh *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan guna menciptakan sistem kerja yang efisien dan berorientasi pada tujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

LANDASAN TEORI

Green Human Resources Management

Green human resources management adalah pendekatan inovatif terhadap SDM dan praktik tempat kerja. Menurut Farhani Sofiyan (2024), *Green human resources management* merupakan komponen penting dari semua kegiatan pengembangan, implementasi, dan pelatihan organisasi, serta komponen penting dari sektor industri dalam menangani semua masalah yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia dan persyaratan hukum yang bertujuan untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Menurut Daily dan Huang (2001), *Green human resources management* merupakan alat yang sangat penting untuk menerapkan strategi ramah lingkungan dan teknik ramah lingkungan

(Wahyuni dkk., 2025). Menurut Bangwal, Tiwari, dan Chamola (2017), Manajemen SDM Hijau didefinisikan sebagai proses menciptakan tenaga kerja hijau dengan menggunakan prinsip dan praktik SDM hijau, yang penting bagi individu, komunitas, masyarakat, dan seluruh planet (Septianingsih, 2022).

Menurut Ahmad (2015), *Green human resources management* didefinisikan sebagai penggunaan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong penggunaan sumber daya manusia secara harian dalam bisnis dan untuk mempromosikan faktor lingkungan yang meningkatkan moral dan produktivitas karyawan (Norma & Putri, 2022).

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Green human resources management* merupakan pendekatan inovatif terhadap *Green human resources management* yang menggabungkan kesadaran lingkungan dan prinsip keberlanjutan ke dalam operasional bisnis. *Green human resources management* tidak hanya berfungsi sebagai alat strategis untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang ramah lingkungan, tetapi juga memainkan peran penting dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan organisasi yang berpusat pada manusia. *Green human resources management* bertujuan untuk menciptakan karyawan yang sadar lingkungan, meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya sehari-hari, dan menumbuhkan moral dan etika kerja yang lebih tinggi dengan menerapkan prinsip-prinsip kemanusiaan pada proses perekrutan, pelatihan, dan evaluasi, hingga ke jam kerja. Pada akhirnya, *Green human resources management* berkontribusi pada kemajuan organisasi, masyarakat, dan lingkungan secara komprehensif.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Putri Oktaviani (2024), lingkungan kerja fisik mengacu pada keseluruhan ruang kerja dan lingkungan kerja di sekitar karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dan dapat berkontribusi pada proses pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas, seperti pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, ruang gerak, tingkat keamanan, kebersihan, serta unsur pendukung lainnya (Ali, 2024).

Menurut Sudaryo dkk. (2018), tempat kerja fisik adalah lokasi di mana karyawan melakukan tugas mereka. Lingkungan kerja fisik juga berdampak negatif pada motivasi dan perasaan karyawan terkait pekerjaan mereka (Sari dkk., 2023).

Temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menuntut secara fisik sangat penting untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kenyamanan karyawan. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak sesuai dapat mengurangi produktivitas, meningkatkan ketidaknyamanan, dan berdampak negatif pada hasil kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu situasi yang mendorong orang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Semacam kesadaran atau aktivitas yang dilakukan. Motivasi adalah upaya untuk membantu karyawan lain di perusahaan. Tiga faktor motivasi yang disebutkan di atas adalah bisnis, tujuan perusahaan, dan kebutuhan. Salah satu faktor upaya adalah intensitas. Orang yang sangat termotivasi mungkin mampu mengatasi tindakan sebelumnya. Namun, upaya berskala besar seperti ini tidak akan menghasilkan produktivitas atau kesuksesan. Bisnis dapat mencapai tujuannya jika mereka berkonsentrasi pada usaha yang menguntungkan. Karena itu, kualitas dan

intensitas upaya harus dievaluasi dengan cermat. Salah satu hal yang sering disebutkan adalah upaya yang selaras dalam bisnis dan selaras dengan tujuan bisnis.

Menurut teori dan praktik manajemen yang disebutkan di atas, memotivasi orang lain bukanlah masalah sederhana yang dapat diselesaikan dengan pemahaman atau bahkan penerapannya. Menurut Askila dan Nuryani (2024), tetapi mendorong para karyawan akan seproduktif mungkin dalam melaksanakan tugas mereka dan akan mampu melakukan berbagai tugas.

Menurut Wahyuni (2023), motivasi dapat didefinisikan sebagai perubahan energi seseorang yang timbul dari perasaan dan terfokus pada tujuan tertentu. Motivasi adalah prinsip dasar yang mendorong orang untuk membantu semua bisnis mencapai tujuan mereka (Febrina & Rahmat, 2024). Menurut Umeozor (2018: 50), motivasi karyawan merupakan komponen penting dalam setiap aspek operasi bisnis atau organisasi. Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu dengan cara yang memotivasi atau tidak memotivasi untuk melaksanakan suatu tugas dengan tujuan tertentu. (Kanda Ageung Saepudin, 2024). Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah keinginan individu untuk melaksanakan atau mengejar tugas seefektif mungkin untuk memenuhi tenggat waktu (Purnamasari & Utari, 2024). Menurut Markus (2023), motivasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis internal yang memengaruhi produktivitas. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai proses psikologis kompleks yang mendorong orang untuk mengejar tujuan mereka (Azzahra & Wahyudi, 2024).

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan psikologis internal yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan mereka, baik tujuan pribadi maupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Dalam konteks pekerjaan (Dwi Maria Simbolon, 2024), pekerjaan digambarkan sebagai hasil dan pekerjaan yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dan menjadi karyawan yang baik. Menurut Dzulfian Syafrian (2025), kinerja karyawan adalah jenis hasil yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dijelaskan oleh kinerja individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja tidak hanya menunjukkan produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini, tetapi juga menunjukkan hasil kerja karyawan dari hari ke hari, sehingga jelas bagaimana kinerja karyawan dan penyesuaian yang diperlukan harus dilakukan agar menjadi lebih baik dari waktu ke waktu (Januari dkk., 2024).

Menurut Puspardini (2018), kinerja tidak hanya menunjukkan produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini, tetapi juga menunjukkan hasil kerja karyawan dari hari ke hari, sehingga memperjelas bagaimana kinerja karyawan dan penyesuaian yang diperlukan harus dilakukan agar menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Kinerja adalah aktivitas organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau jasa. Kinerja terkadang digambarkan sebagai sarana pencapaian tujuan, di mana tujuan itu sendiri berasal dari tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan (Agustin dkk., 2021).

Menurut Prawirosentono sebagaimana dikutip Edison Emron (2016), kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dilaksanakan berdasarkan kemampuan dan keterampilan, serta sesuai dengan ketentuan hukum, standar, dan etika yang berlaku (Harahap dkk., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan

capaian kerja individu maupun kelompok dalam organisasi yang mencerminkan pelaksanaan tugas berdasarkan keahlian, pengalaman, tingkat kesungguhan, serta pemanfaatan waktu secara efektif. Kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas harian semata.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo ,Jl.Pongsimpin No.14,Murante, Kec. Mungkajang Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91921.

Waktu Penelitian

Dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal diterbitkannya surat izin penelitian. Adapun alokasi waktunya terdiri atas satu bulan untuk kegiatan pengumpulan data, dan dua bulan berikutnya untuk proses pengolahan data, penyusunan hasil dalam bentuk karya tulis ilmiah, serta proses bimbingan dengan dosen pembimbing.

Populasi Penelitian

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Penelitian et al., 2023). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif .Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di Perusahaan Umum Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 316 karyawan.

Sampel Penelitian

Jenis sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak, yang mengasumsikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Terdapat 316 orang dalam populasi. 76 responden dipilih sebagai sampel penelitian. Dalam situasi di mana ukuran populasi sangat besar, peneliti tidak dapat mengumpulkan data dari setiap anggota populasi karena perbedaan waktu, uang, dan tenaga kerja. sebagai alternatif di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti, di mana responden diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami.

Dokumentasi

Dokumentasi dikumpulkan dengan cara dokumentasi. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui pendapatan berbagai dokumen, seperti struktur organisasi.

Teknik Analisis Data

Informasi yang dapat dari kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS yang merupakan software untuk analisis statistik. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa langkah seperti di bawah ini:

1. Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Model ini menjelaskan hubungan antara kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen dinyatakan dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

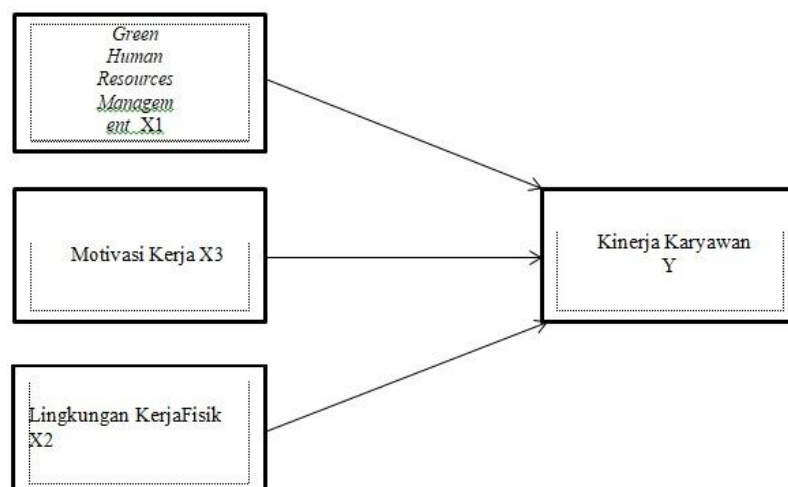
y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b = Koefisien Regresi

- x1 = *Green Human Resources Management*
 x2 = Lingkungan Kerja Fisik
 x3 = Motivasi Kerja
 e = Standar Error
2. Uji Hipotesis
 - a. Uji T dilakukan untuk menguji dampak variabel bebas pada variabel terikat.
 - b. Uji F digunakan untuk secara bersamaan memeriksa apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) adalah bagian dari analisis regresi yang berfungsi untuk menilai seberapa banyak perubahan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Green Human Resources Management*, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan).

Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara setiap pernyataan jumlah total item pada setiap variabel, yaitu *Green Human Resources Management* (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y), seperti berikut:

Tabel.1

Uji Validitas Variabel *Green Human Resources Management* (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
G1	0,759	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
G2	0,847	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
G3	0,808	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
G4	0,795	0,222	r-hitung>r-tabel	valid

Sumber: data diolah SPSS versi 24, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria keabsahan karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat.

Tabel.2
 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
L1	0,798	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L2	0,852	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L3	0,779	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L4	0,795	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L5	0,840	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L6	0,827	0,222	r-hitung>r-tabel	valid

Sumber: data diolah SPSS versi 24, (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung yang melampaui r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat digunakan secara layak karena mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Tabel.3
 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
M1	0,862	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
M2	0,846	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
M3	0,899	0,222	r-hitung>r-tabel	valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh pernyataan memenuhi kriteria valid karena nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel.4
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
L1	0,796	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L2	0,742	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L3	0,766	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L4	0,809	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L5	0,878	0,222	r-hitung>r-tabel	valid
L6	0,866	0,222	r-hitung>r-tabel	valid

Sumber: Data diolah SPSS 24, (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan sah karena memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai layak digunakan karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa baik suatu alat, terutama kuesioner, bias memberikan hasil yang tepat dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur suatu konstruksi pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana jawaban responden tetap konsisten terhadap item yang disusun untuk mengukur variabel atau konstruksi yang sama

Tabel.5
Uji Reliabilitas

NO	Variabel	r alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
1	<i>Green human resources management</i>	0,816	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja fisik	0,899	0,60	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,895	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 24, (2025)

Cara pengambilan keputusan :

- a. Jika $r \text{ alpha} > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ alpha} < 0,60$ maka tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha ($r \text{ alpha}$) di atas 0,60. Dengan demikian, variabel *Green Human Resources Management* (X1) dengan nilai 0,816, Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,899, Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,895, serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,895 dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini membahas tentang analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengevaluasi data yang memiliki banyak variabel. Tujuan utamanya adalah memprediksi nilai variabel yang dikenal sebagai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen, setidaknya tiga variabel. Analisis ini dikenal sebagai analisis multivariat karena perubahan pada variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas (X). Untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dilakukan pengujian secara sistematis dan terukur.

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur akan dipengaruhi beberapa variabel lainnya. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan tersebut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- x_1 = Green Humant Resources Management
- x_2 = Lingkungan Kerja Fisik
- x_3 = Motivasi Kerja
- e = Standar Error

Dari data yang telah diperoleh, diolah menggunakan program SPSS 24 dan dimasukkan ke dalam model perhitungan komputer, dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel.6
Regresi Linear berganda

Coefficients ²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.104	.774			2.720	.008
<i>Green human resources management</i>	.214	.157	.133	1.360		.178
Lingkungan kerja fisik	.138	.112	.144	1.235		.221
Motivasi kerja	.867	.149	.656	5.829		.000

**a. Dependent Variabel:
Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah SPSS 24, (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi linear berganda dapat dibentuk persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.104 + 0.214(X_1) + 0.138(X_2) + 0.867(X_3) + e$$

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 2,104 , yang menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, Kinerja karyawan akan menjadi 2,104.
- b. Koefisien regresi untuk *Green human resources management* (b1) adalah 0,214, yang berarti jika *Green Human Resources Management* meningkat satu unit, kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,214, dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja tidak berubah.
- c. Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien (b2) adalah 0,138, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam lingkungan kerja fisik berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,138, dengan asumsi variabel *Green Human Resources Management* dan motivasi kerja tetap.
- d. Motivasi kerja memiliki koefisien (b3) sebesar 0,867, artinya, setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,867 satuan secara nyata dengan asumsi variabel *Green Human Resources Management* dan lingkungan kerja fisik tetap.

Uji Hipotesis

Uji T Statistik

- a. Nilai t hitung pada variabel *Green Human Resources Management* sebesar 1,360 dengan tingkat signifikansi 0,178 ($> 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (1,360) lebih kecil dibandingkan t tabel (1,66), maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak.

- b. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 1,235 dengan tingkat signifikansi 0,221 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung (1,235) yang lebih kecil dari t tabel (1,66) mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

c. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 5,829 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (5,829) lebih besar daripada t tabel (1,66), maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan

Uji F Statistik

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat alpha sebesar 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel.7
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	1578,696	3	526,232	100,154	,000 ^b
Residual	378,304	72	5,254		
Total	1957,000	75			

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Green Human Resources Management

Sumber: Data diolah SPSS versi 24, (2025)

Berdasarkan analisis uji F yang terdapat dalam tabel, diperoleh angka F yang dihitung sebesar 100,154. Tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan sudah memadai. Nilai F tabel yang diperoleh adalah 2,730. Mengingat bahwa nilai F yang dihitung (100,154) melebihi nilai F tabel (2,730), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, variabel *Green Human Resources Management*, Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Uji Koefisiensi Determiniasi

Tabel berikut menyajikan data hasil pengumpulan penelitian yang telah diolah dan dianalisis menjadi model perhitungan dengan menggunakan perangkat aplikasi SPSS versi 24.

Tabel.8
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of

			Square	the Estimate
1	.898 ^a	.807	.799	2.29221
a. Predictprs: Constant), Green human resources management				

Sumber: Data diolah SPSS versi 24, (2025)

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai R Square sebesar 0,807 atau 80,7%. Dengan demikian variabel *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,7% sedangkan sisanya sebesar 19,3% (100% - 80,7%) sisanya dari penjelasan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Green Human Resources Management (X1) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Green Human Resources Management tidak mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun memiliki dampak positif, kemajuan *Green Human Resources Management* belum cukup kuat untuk menghasilkan perubahan signifikan dalam kinerja kerja karyawan di Perusahaan Umum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan (Rahma, 2023). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t hitung (1,360) lebih kecil dibandingkan t tabel (1,66), maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Putri, 2023) mereka menemukan bahwa *Green Human Resources Management* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang tinggi berperan dalam meningkatkan dan kepuasan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Aspek-aspek lingkungan kerja fisik seperti tingkat keamanan, pencahayaan, maupun ketersediaan fasilitas kerja belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Perusahaan Umum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Risahondua, Laurens, dan Bahasoan 2024), yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas seseorang akan mempengaruhi tingkat aktivitas mereka dalam mencapai tujuan karena tingkat produktivitas mereka merupakan salah satu indikator efektivitas mereka di tempat kerja. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,867 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan efektivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tensa (2025) yang menyatakan bahwa penerapan *Green Human Resources Management* dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Purba (2019) yang menyebutkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Green Human Resources Management, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian F menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<$

0,05), sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa 80,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ini sejalan dengan hasil penelitian Diah (2025) yang mengungkapkan bahwa penerapan *Green Human Resources Management*, kondisi lingkungan kerja fisik yang kondusif, serta tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management*, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 80,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, hanya variabel motivasi kerja yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *Green Human Resources Management* dan lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja,

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jumlah sampel yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan memperkuat temuan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Ageung Saepudin Kanda, I. dan S. (2024). *Jurnal Analisis Finansial dan Manajemen Jurnal Analisis Finansial dan Manajemen*. 5(4), 24–43.
- Agustin, N. A., Kanom, & Darmawan, R. N. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(3), 1–4.
- Al-ahzab, K. T. Q. S., Fausan, M., Anwar, S. M., Ekonomi, F., & Palopo, U. M. (n.d.). *Akuntansi pertanung jawaban dan kinerja*. 2(3), 150–162.
- Ali, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*, 1–135.
- Ardilla Koto, Z., Simbolon, P., & Hendrawan J Saragih, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261–270. <https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121–131. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i1.46>
- Azzahra, K. R., & Wahyudi, W. (2024). Penaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor

- Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (JEBISMA)*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i1.47>
- Dwi Maria Simbolon. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Menara Abadi Persada Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24(1), 139–144.
- Dzulfian Syafrian, dkk. (2025) No penilaian kesehatan lansia yang tinggal di rumah fokus pada kesehatan subjektif Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pmbentukan_terpusat_stratei_melestari
- Farhani Sofiyan, A., Alydrus, F., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 1–19.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.613>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Januari, N., Disiplin, P., Dan, K., Kerja, L., Karyawan, K., & Itama, P. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65–74. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1187>
- Junaidi, J., & Huldi, H. (2019). Pengaruh Audit Oprasional Terhadap Persediaan Barang Dagang Pada Usaha Depot Jaya Motor Kota Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 7(2).
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41.
- Norma, A., & Putri, S. (2022). *Ditulis oleh Fakultas bisnis dan ekonomi universitas islam indonesia yoyakarta Ditulis oleh Audi Norma Sari Putri*.
- Nu'man, M. (2023). No Analisis struktur kovariansi indikator terkait kesehatan ada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus ada kesehatan subjektif. Title. *Aleph*, 87(1,2), 149–200. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2CLUCINEIACARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proces>