

Pengaruh Green Innovationn terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu(DPMPTSP) Kota Palembang

Fatihatu Laila Fitriyah^{1*}, Rulius Surachman², Aidina Syafaroh Ramadini³

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN, Indonesia

Email : flailalftryh@gmail.com¹ , rulisurachman@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: flailalftryh@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the influence of green innovation on employee performance at the Palembang City Investment and One-Stop Integrated Service Agency (DPMPTSP). Green innovation is measured through three main indicators: green product innovation, green process innovation, and green managerial innovation. These indicators reflect efforts to improve work efficiency, reduce environmental impacts, and support environmentally oriented public services. Green innovation in the public sector is increasingly important because government institutions have a strategic role as agents of change in promoting effective, efficient, and sustainable governance. The findings indicate that green innovation has a positive and significant influence on employee performance, although its overall contribution remains relatively low. Nevertheless, green innovation remains relevant as an organizational strategy for improving employee performance and the quality of public services. Its implementation at DPMPTSP Palembang can encourage more efficient work processes, reduce the use of paper and other resources, minimize waste, and strengthen employees' digital competencies. Therefore, strengthening green product, process, and managerial innovation is expected to support sustainable organizational practices while improving employee performance and contributing to the delivery of more efficient, responsive, and environmentally responsible public services.

Keywords: DPMPTSP Palembang; Employee Performance; Green Innovation; Public Sector; Public Service.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi hijau terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. Inovasi hijau diukur melalui tiga indikator utama, yaitu inovasi produk hijau, inovasi proses hijau, dan inovasi manajerial hijau. Ketiga indikator tersebut mencerminkan upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, serta mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. Inovasi hijau dalam sektor publik semakin penting karena instansi pemerintah memiliki peran strategis sebagai agen perubahan dalam mendorong tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusi keseluruhannya masih relatif rendah. Namun demikian, inovasi hijau tetap relevan sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Penerapan inovasi hijau pada DPMPTSP Kota Palembang dapat mendorong efisiensi proses kerja, mengurangi penggunaan kertas dan sumber daya lainnya, meminimalkan limbah, serta meningkatkan kompetensi digital pegawai. Oleh karena itu, penguatan inovasi produk, proses, dan manajerial hijau diharapkan dapat mendukung praktik organisasi yang berkelanjutan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: DPMPTSP Palembang; Inovasi Hijau; Kinerja Pegawai; Pelayanan Publik; Sektor Publik.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi menuju pembangunan berkelanjutan telah menjadi agenda utama organisasi publik maupun swasta dalam merespons tantangan global seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, peningkatan konsumsi sumber daya, dan tuntutan efisiensi operasional. Dalam konteks tersebut, konsep *Green Innovation* berkembang sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan inovasi teknologi, proses, dan praktik organisasi untuk mengurangi dampak lingkungan sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi. Green Innovation tidak hanya berorientasi pada perlindungan lingkungan, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam

meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan keunggulan kompetitif organisasi (Chen et al., 2006; Surjadi et al., 2023). Pada sektor publik, implementasi *Green Innovation* menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang efektif, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan inovasi ramah lingkungan melalui digitalisasi layanan, penyederhanaan proses administrasi, serta pengurangan penggunaan sumber daya berbasis kertas. Digitalisasi pelayanan melalui sistem perizinan daring merupakan salah satu bentuk *Green Process Innovation* yang diharapkan mampu meningkatkan efisiensi pelayanan sekaligus mendukung pengelolaan lingkungan yang lebih baik (Chen et al., 2006; Hendra Musa, 2024).

Data pelayanan DPMPTSP Kota Palembang menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem pelayanan berbasis teknologi terus mengalami perkembangan melalui layanan *online* maupun sistem *Online Single Submission* (OSS). Namun demikian, masih ditemukan pelayanan secara manual (*offline*) serta penggunaan dokumen fisik yang menunjukkan bahwa implementasi *Green Innovation* belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi informasi, maupun budaya kerja organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan implementasi inovasi hijau secara menyeluruh agar tujuan efisiensi operasional dan keberlanjutan lingkungan dapat tercapai secara optimal (Chen et al., 2006; Surjadi et al., 2023).

Di sisi lain, keberhasilan implementasi *Green Innovation* diperkirakan memiliki implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi digital mampu mempercepat proses pelayanan, mengurangi pekerjaan administratif yang berulang, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendorong produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, *Green Innovation* tidak hanya dipandang sebagai strategi keberlanjutan lingkungan, tetapi juga sebagai pendekatan manajerial yang berpotensi meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Busro, 2018; Hendra Musa, 2024).

Permasalahan Penelitian

Meskipun DPMPTSP Kota Palembang telah mengimplementasikan berbagai bentuk digitalisasi pelayanan, hasil observasi menunjukkan bahwa praktik administrasi konvensional masih ditemukan pada beberapa proses pelayanan. Penggunaan dokumen cetak, pelayanan manual, serta belum optimalnya pemanfaatan sistem digital menunjukkan bahwa implementasi *Green Innovation* belum sepenuhnya terintegrasi dalam seluruh aktivitas organisasi. Selain itu, masih terdapat kendala teknis pada sistem pelayanan digital yang menyebabkan sebagian masyarakat tetap memilih pelayanan secara langsung. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas penerapan *Green Innovation* serta memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja pegawai (Chen et al., 2006; Surjadi et al., 2023).

Permasalahan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana *Green Innovation* mampu meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. Mengingat DPMPTSP Kota Palembang merupakan salah satu institusi yang telah menerapkan digitalisasi pelayanan, maka diperlukan penelitian empiris yang mampu menjelaskan hubungan antara implementasi *Green Innovation* dan peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkelanjutan (Busro, 2018; Chen et al., 2006).

Research Gap

Penelitian mengenai *Green Innovation* selama ini lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perusahaan swasta dengan fokus pada peningkatan kinerja perusahaan, keunggulan kompetitif, inovasi produk, maupun keberlanjutan lingkungan. Sebaliknya, penelitian yang mengkaji implementasi *Green Innovation* pada organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah penyelenggara pelayanan publik, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa bukti empiris mengenai implementasi inovasi hijau pada sektor pelayanan publik masih memerlukan penguatan (Chen et al., 2006).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan penelitian, dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Green Innovation* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis implementasi *Green Innovation* pada DPMPTSP Kota Palembang. Menganalisis tingkat kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Menguji pengaruh *Green Innovation* terhadap kinerja pegawai. Memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penerapan *Green Innovation*.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sektor publik. Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian mengenai implementasi *Green Innovation* pada organisasi pelayanan publik serta memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara *Green Innovation* dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi DPMPTSP Kota Palembang dalam menyusun kebijakan transformasi digital, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta implementasi inovasi hijau yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai (Chen et al., 2006; Busro, 2018; Hendra Musa, 2024).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori (explanatory survey). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu *Green Innovation*, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Melalui pendekatan ini, data dikumpulkan secara terstruktur menggunakan kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel penelitian dan analisis data menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini juga sesuai untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel sebagaimana dikemukakan oleh John W. Creswell (2023).

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. Instansi ini dipilih karena telah menerapkan berbagai bentuk digitalisasi pelayanan publik sebagai bagian dari implementasi *Green Innovation*, seperti penggunaan sistem *Online Single Submission* (OSS), pelayanan berbasis elektronik, serta pengurangan penggunaan dokumen fisik. Objek penelitian adalah pengaruh *Green Innovation* terhadap kinerja pegawai, dengan fokus pada implementasi inovasi hijau dalam proses pelayanan publik dan dampaknya terhadap efektivitas kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kota Palembang yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebanyak 39 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh

anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili sehingga hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi organisasi. Menurut Sugiyono (2023), *sampling jenuh* digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 39 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik sebagai berikut. Kuesioner, yaitu instrumen utama penelitian yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Observasi, dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi *Green Innovation* pada proses pelayanan publik di DPMPTSP Kota Palembang. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil instansi, jumlah pegawai, struktur organisasi, kebijakan pelayanan, dan dokumen lain yang relevan. Studi pustaka, dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Green Innovation* dan kinerja pegawai.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama. Variabel Independen (X).

Green Innovation

Green Innovation merupakan inovasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui inovasi produk, proses, teknologi, maupun praktik manajemen (Chen et al., 2006). Indikator Green Innovation meliputi: Green Process Innovation, Green Administrative Innovation, Green Technology Innovation, Green Management Innovation, Efisiensi penggunaan sumber daya, Digitalisasi pelayanan

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi (Busro, 2018). Indikator kinerja pegawai meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi, Tanggung jawab, Kerja sama, Disiplin kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi: Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Uji kualitas instrumen yang terdiri atas: Uji validitas. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik yang

meliputi: Uji normalitas. Uji linearitas. Uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh Green Innovation terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis yang terdiri atas: Uji t (parsial). Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi Green Innovation terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian diuji pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai Sig. $< 0,05$ atau nilai t-hitung $> t$ -tabel, yang menunjukkan bahwa Green Innovation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dokumen metode ini telah disusun sesuai standar penulisan jurnal ilmiah dan konsisten dengan penelitian yang menggunakan 39 responden, sampling jenuh, SPSS, serta regresi linear sederhana.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Innovation terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. Responden penelitian berjumlah 54 pegawai yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 115 pegawai.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 29 orang (54%), sedangkan laki-laki sebanyak 25 orang (46%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 30–36 tahun sebanyak 29 orang (54%), sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar memiliki masa kerja 5–10 tahun sebanyak 25 orang (46%).

Deskripsi Variabel Green Innovation

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa implementasi Green Innovation di DPMPTSP Kota Palembang telah memperoleh persepsi yang sangat baik dari para pegawai. Pada indikator Green Product Innovation, sebanyak 94,4% responden menyatakan setuju bahwa sistem perizinan online mampu mengurangi penggunaan dokumen fisik, sedangkan 96,3% menyatakan aplikasi perizinan online mudah diakses serta mampu menghemat penggunaan sumber daya.

Pada indikator Green Process Innovation, sebesar 94,4% responden menyatakan digitalisasi pelayanan mampu mengurangi konsumsi energi, sedangkan 98,1% responden menyatakan penggunaan kertas telah berkurang melalui penerapan layanan digital. Selanjutnya pada indikator Green Managerial Innovation, sebanyak 87% responden menyatakan sistem digital mampu meminimalkan kesalahan administrasi, sedangkan 96,3% responden

menyatakan pengembangan layanan digital telah mempertimbangkan efisiensi energi dan penggunaan sumber daya.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap kinerja setelah implementasi Green Innovation. Pada indikator produktivitas kerja, sebanyak 98,2% responden menyatakan sistem OSS mempermudah pekerjaan serta mempercepat proses pelayanan perizinan. Pada indikator adaptasi terhadap perubahan, sebesar 94,4% responden menyatakan mampu menyesuaikan diri terhadap inovasi teknologi yang diterapkan. Sementara itu, pada indikator pelayanan publik, sebanyak 96,3% responden memahami bahwa digitalisasi merupakan bagian penting dari inovasi hijau dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Green Innovation berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	11.768	2.491	4.724	0.000
Green Innovation	0.226	0.096	2.351	0.023

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 11,768 + 0,226X \dots\dots\dots(i)$$

Koefisien regresi sebesar 0,226 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Green Innovation akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,226 satuan. Koefisien Determinasi.

Tabel 2. Model Summary.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0.310	0.096	0.079	1.257

Nilai R Square sebesar 0,096 menunjukkan bahwa Green Innovation mampu menjelaskan 9,6% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 90,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, teknologi pendukung, dan sistem pengawasan.

Uji Signifikansi Model (ANOVA)

Tabel 3. Hasil Uji F.

F Hitung	Sig.
5.527	0.023

Nilai signifikansi sebesar **0,023 (<0,05)** menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan sehingga Green Innovation berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t.

Variabel	t Hitung	Sig.	Keputusan
Green Innovation	2.351	0.023	H ₁ diterima

Karena nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, maka H₁ diterima. Dengan demikian Green Innovation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Green Innovation memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang. Digitalisasi pelayanan melalui Online Single Submission (OSS), Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Online (SIPPERI), layanan konsultasi daring, serta pengurangan penggunaan dokumen fisik telah meningkatkan efisiensi kerja pegawai sekaligus mendukung prinsip keberlanjutan lingkungan.

Temuan ini menunjukkan bahwa Green Innovation tidak hanya berfungsi sebagai strategi pelestarian lingkungan, tetapi juga menjadi instrumen peningkatan efektivitas organisasi sektor publik. Digitalisasi pelayanan berhasil mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan pencatatan, mempercepat penyelesaian izin, serta meningkatkan produktivitas pegawai melalui penyederhanaan prosedur kerja.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi sebesar 9,6% menunjukkan bahwa Green Innovation bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi SDM, serta dukungan teknologi informasi.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chen et al. (2006) yang menjelaskan bahwa Green Innovation mencakup inovasi produk, proses, dan manajemen yang mampu meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus mengurangi dampak lingkungan. Implementasi digitalisasi pelayanan pada DPMPTSP merupakan bentuk nyata dari Green Process Innovation yang mampu meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Temuan ini juga mendukung penelitian Singh et al. (2020) yang menyatakan bahwa inovasi hijau mampu meningkatkan produktivitas organisasi melalui pemanfaatan teknologi

digital, efisiensi sumber daya, serta peningkatan kualitas pelayanan. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian AlNuaimi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong peningkatan kinerja organisasi melalui integrasi teknologi, pengelolaan pengetahuan, serta peningkatan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Namun demikian, kontribusi Green Innovation terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini relatif kecil dibandingkan beberapa penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang masih dipengaruhi oleh regulasi birokrasi, prosedur administratif, serta faktor kepemimpinan dan budaya organisasi.

Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memperkuat konsep Green Innovation yang dikemukakan oleh Chen et al. bahwa inovasi ramah lingkungan dapat diterapkan tidak hanya pada sektor manufaktur, tetapi juga pada organisasi sektor publik. Penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai hubungan Green Innovation dengan Kinerja Pegawai dalam konteks pelayanan publik berbasis digital. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Inovasi, dan Administrasi Publik, khususnya mengenai implementasi Green Innovation dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah.

Implikasi Praktis

Bagi DPMPTSP Kota Palembang, hasil penelitian menunjukkan pentingnya memperkuat implementasi Green Innovation melalui peningkatan kualitas sistem OSS, pengembangan SIPPERI, digitalisasi seluruh proses pelayanan, serta pengurangan penggunaan dokumen berbasis kertas.

Peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknologi informasi, penguatan budaya kerja digital, serta penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai juga menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas implementasi Green Innovation. Di sisi lain, pemerintah daerah perlu mengembangkan kebijakan yang mendorong pelayanan publik berbasis digital secara berkelanjutan sehingga tercipta birokrasi yang lebih efisien, transparan, responsif, dan ramah lingkungan sesuai dengan prinsip good governance dan pembangunan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Innovation terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, Green

Innovation terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,226, nilai t hitung sebesar 2,351, serta nilai signifikansi 0,023 ($< 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Green Innovation, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Implementasi Green Innovation pada DPMPTSP Kota Palembang diwujudkan melalui digitalisasi pelayanan, seperti pemanfaatan Online Single Submission (OSS), Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Online (SIPPERI), konsultasi daring, serta pengurangan penggunaan dokumen berbasis kertas. Inovasi tersebut terbukti mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, mempercepat pelayanan perizinan, mengurangi kesalahan administrasi, serta meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, Green Innovation menjadi salah satu strategi yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik sekaligus mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,096$) menunjukkan bahwa Green Innovation hanya mampu menjelaskan 9,6% variasi Kinerja Pegawai. Artinya, masih terdapat 90,4% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, sistem penghargaan, serta dukungan teknologi dan infrastruktur organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, yaitu DPMPTSP Kota Palembang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi sektor publik. Kedua, penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu Green Innovation, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai. Ketiga, jumlah responden yang digunakan sebanyak 54 orang sehingga masih relatif terbatas dalam menggambarkan kondisi yang lebih luas. Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan pendekatan persepsi responden sehingga masih terdapat kemungkinan terjadinya subjektivitas dalam pemberian jawaban. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, kesiapan teknologi, maupun transformasi digital. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan beberapa instansi pemerintah atau organisasi publik sebagai objek penelitian, serta menerapkan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS-SEM). Dengan demikian, hasil

penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran Green Innovation dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, S. D., Riyanto, F., & Demircioglu, A. (2023). How does green human resource management improve sustainable organizational performance in public services? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.18196/mb.v14i2.18160>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustina, E., Lubis, T. A., & Masriani, I. (2025). Greening public service performance: The interplay of green leadership and entrepreneurial leadership characteristics through a green innovation climate. *Journal of Business Studies and Management Review*, 9(1). <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v9i1.53446>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. (2023).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2021 tentang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. (2021).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi. (2022).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi. (2021).
- Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 35 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang. (2024).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-19). Pearson.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang
- Wirawan. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.