

Pengaruh Green Leadership, Literasi Digital, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajemen SDM Guru Pjok Kecamatan Ponggok Blitar

Eva Arianto¹, Arisyahidin²

¹Guru Pjok Kecamatan Ponggok Blitar

²Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: evarianto@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, atau tujuan yang akan membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan transformasi digital sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh Green Leadership, Literasi Digital, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar. (2) Menganalisis pengaruh green leadership terhadap kinerja manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar. (3) Menganalisis pengaruh literasi digital terhadap kinerja manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar. (4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sistematis random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Populasi penelitian mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kecamatan Ponggok, jumlah guru yang tercatat adalah sebanyak 431 orang. Namun, melalui proses pengambilan sampel yang mempertimbangkan kriteria tertentu dan kebutuhan penelitian, jumlah tersebut kemudian dikerucutkan menjadi 81 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh yang signifikan antara green leadership (X_1), literasi digital (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja manajemen SDM. Dengan nilai $F_{hitung} = 45,780$ dengan signifikan 0,000 (2) pengaruh yang signifikan antara green leader (X_1) terhadap Kinerja manajemen SDM. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (*green leader*) sebesar 54,94 dengan tingkat signifikan 0,000 (3) pengaruh yang signifikan antara Literasi Digital (X_2) terhadap Kinerja manajemen SDM. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (literasi digital) sebesar 65,54 dengan tingkat signifikan 0,000 (4) pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja manajemen SDM. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (motivasi kerja) sebesar 65,54 dengan tingkat signifikan 0,000.

Abstract

Leadership can be defined as a complex process in which a leader influences his subordinates to implement and achieve a vision, mission, task, or goal that will lead the organization to become more advanced and united. The digitalization era has brought significant changes in various aspects of life, including in human resource management in the field of education. Physical Education, Sports, and Health (PJOK) teachers as one of the important components in the education system face the challenge of adapting to digital transformation while maintaining the principles of environmental sustainability. The objectives of this study are (1) to analyze the influence of Green Leadership, Digital Literacy, and Work Motivation on the performance of PJOK Teachers' HR management in Ponggok Blitar District. (2) to analyze the influence of green leadership on the performance of PJOK Teachers' HR management in Ponggok Blitar District. (3) to analyze the influence of digital literacy on the performance of PJOK Teachers' HR management in Ponggok Blitar District. (4) to analyze the influence of work motivation on the performance of PJOK Teachers' HR management in Ponggok Blitar District. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design.

The sampling technique used systematic random sampling. The data used in this study is primary. The data collection technique used a questionnaire. The study population included all State Elementary School teachers in Ponggok District, Blitar Regency. Based on official data from the Central Statistics Agency (BPS) of Ponggok District, the number of teachers recorded was 431 people. However, through a sampling process that considered certain criteria and research needs, the number was then narrowed down to 81 respondents. The analysis methods used in this study were validity testing, reliability testing, classical assumption testing (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression testing, and hypothesis testing. To analyze the data, the author used multiple linear regression analysis and data processing using SPSS version 21. The results of the study showed that (1) there was a significant influence between green leadership (X1), digital literacy (X2), and work motivation (X3) on HR management performance. With a calculated F value = 45.780 with a significance of 0.000 (2) a significant influence between green leaders (X1) on HR management performance. With a calculated t-value for variable X1 (green leader) of 54.94 with a significance level of 0.000 (3) a significant influence between Digital Literacy (X2) on HR management performance. With a calculated t-value for variable X2 (digital literacy) of 65.54 with a significance level of 0.000 (4) a significant influence between Work Motivation (X3) on HR management performance. With a calculated t-value for variable X3 (work motivation) of 65.54 with a significance level of 0.000.

A. Latar Belakang Teoritis

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, atau tujuan yang akan membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu Kristiadi dalam Aditya, R (2022). Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan (Chen & Zhang, 2023). Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan transformasi digital sambil tetap mempertahankan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan (Martinez-Lopez et al., 2024). *Green leadership* merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi. Teori ini menekankan pada peran pemimpin dalam menumbuhkan kesadaran lingkungan, mengembangkan strategi hijau, dan mendorong praktik-praktik ramah lingkungan di dalam organisasi. (Egri, C. P., 2002) *Green leadership* yaitu pemimpin dan karyawan sebagai individu dapat dinilai dari pencapaian individu (job outcome), yaitu prestasi kerja atau perilaku yang memberikan kontribusi baik atau buruk dan komitmen organisasi (penampilan organisasi) (Kardoyo et al., 2020). Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi signifikan dalam dunia pendidikan, termasuk dalam bidang Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan

Kesehatan (PJOK). Guru PJOK kini dituntut tidak hanya menguasai materi pembelajaran secara konvensional, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi digital guna meningkatkan efektivitas dan daya tarik proses pembelajaran. Dalam konteks ini, literasi digital menjadi kompetensi esensial yang harus dimiliki oleh guru PJOK untuk mewujudkan pembelajaran yang adaptif dan inovatif di era digital (Firmansyah & Fadli, 2024). Di sisi lain, motivasi kerja guru juga memainkan peran penting dalam menunjang kualitas pembelajaran dan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin, serta memiliki keinginan untuk terus berkembang. Menurut Suyanto & Indriani (2023), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional guru, termasuk dalam hal penggunaan teknologi pembelajaran dan keterlibatan dalam pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital perlu diimbangi dengan motivasi kerja yang kuat agar proses transformasi pembelajaran berjalan optimal. Lebih jauh, keberhasilan beberapa guru PJOK dalam mengintegrasikan teknologi, seperti penggunaan aplikasi kebugaran, video interaktif, dan platform pembelajaran daring, menunjukkan bahwa dengan dukungan dan pelatihan yang tepat, guru mampu beradaptasi secara positif terhadap tantangan digital. Penelitian Wohlfart, Mödinger, & Wagner (2024) menemukan bahwa guru yang menjadi panutan (role model) dalam penggunaan teknologi memberikan pengaruh besar

terhadap peningkatan literasi digital siswa, khususnya dalam konteks pembelajaran PJOK yang berbasis praktik.

1. Green Leadership

Konsep green leadership pertama kali diperkenalkan oleh Egri dan Herman (2000), yang meneliti bagaimana kepemimpinan dapat berperan dalam menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dan kepedulian lingkungan dalam organisasi. Selain itu, Dechant dan Altman (1994) juga mengembangkan gagasan bahwa kepemimpinan lingkungan mencakup visi yang berkelanjutan, kemitraan dengan pemangku kepentingan, serta edukasi mengenai lingkungan.

Green leadership merujuk pada gaya kepemimpinan yang memprioritaskan keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks ini, kolaborasi dan kemitraan menjadi elemen kunci untuk mencapai tujuan bersama yang berfokus pada pelestarian lingkungan dan pengembangan solusi yang berkelanjutan. Pemimpin yang berkomitmen pada keberlanjutan seringkali tidak dapat bekerja sendirian; mereka memerlukan dukungan dan kolaborasi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sektor swasta, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat (Goleman, 2013)

2. Literasi Digital

Literasi menjadi bagian yang penting dalam pendidikan. Literasi tidak hanya sekadar kemampuan membaca dan menulis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis dalam memahami, menganalisis, dan mengevaluasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (UNESCO, 2023). Dalam era modern, literasi menjadi fondasi utama bagi individu untuk meningkatkan kompetensi akademik dan profesional di berbagai bidang (OECD, 2023).

Literasi berkaitan erat dengan kegiatan membaca dan menulis. Kemampuan membaca dan menulis yang baik memungkinkan individu untuk mengakses informasi dengan lebih luas, baik dari sumber cetak maupun digital (Hobbs, 2022). Selain itu, literasi juga

mencakup keterampilan berbicara dan mendengarkan secara kritis, yang sangat penting dalam era komunikasi digital (Livingstone & Helsper, 2023).

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

4. Kinerja Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut Handoko (2012) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Studi asosiasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membangun teori yang berfungsi mendeskripsikan, memprediksi, dan mengelola gejala. (Sugiyono, 2016) Penelitian asosiasi dapat bersifat simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang mempunyai ciri-ciri yang sama atau sejajar. Sebab-akibat adalah hubungan sebab-akibat, atau suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan hubungan interaksi adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. (Endra, Febri, 2017)

Dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Disebut Kuantitatif karena penelitian ini menggunakan objek penelitian berupa angka-angka dan menganalisisnya secara statistik. (Sugiyono, 2016) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi protivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik random sampling, analisis data kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian tersebut bentuk hubungannya adalah hubungan sebab akibat, dimana variabel Green Leadership (X1), Literasi Digital (X2), Dan Motivasi Kerja (X3) menimbulkan hubungan sebab akibat terhadap Kinerja Manajemen SDM (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Jumlah guru yang

tercatat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) di Kecamatan Ponggok adalah 431 orang, yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar, maka penelitian ini menggunakan sistematis random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih elemen secara acak lalu mengambil elemen berikutnya pada interval yang telah ditentukan, serta dalam metode ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih, sehingga hasil penelitian lebih objektif dan dapat digeneralisasikan (Kothari, 2004).

C. Hasil Dan Pembahasan

Populasi penelitian mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Berdasarkan data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kecamatan Ponggok, jumlah guru yang tercatat adalah sebanyak 431 orang. Namun, melalui proses pengambilan sampel yang mempertimbangkan kriteria tertentu dan kebutuhan penelitian, jumlah tersebut kemudian dikerucutkan menjadi 81 orang responden. Pemilihan sampel ini diharapkan mampu mewakili karakteristik populasi secara proporsional sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang tinggi dan dapat dijadikan acuan untuk pengembangan pendidikan dasar di wilayah tersebut.

Profil SDN yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan Ponggok

Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Kecamatan Ponggok merupakan salah satu wilayah yang memiliki karakteristik pendidikan dasar yang cukup beragam, baik dari segi fasilitas sekolah, latar belakang sosial ekonomi masyarakat, maupun pengalaman kerja para pendidik. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada potensi dan tantangan yang dihadapi oleh para guru di wilayah tersebut, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi nyata di lapangan.

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, dimulai pada bulan Mei hingga Juni 2025. Rentang waktu ini dipilih untuk memberikan kesempatan yang cukup bagi peneliti dalam mengumpulkan data

secara mendalam, baik melalui observasi, wawancara, maupun penyebaran instrumen

penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji yang digunakan untuk menguji normalitas data. (Kurniawan, 2014)

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Green Leader	Literasi Digital	Motivasi Kerja	Kinerja Manajemen SDM
N		81	81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.3210	63.7531	46.1975	42.0617
	Std. Deviation	5.68952	8.41952	6.04653	2.43732
Most Extreme Differences	Absolute	.334	.265	.414	.108
	Positive	.259	.229	.265	.108
	Negative	-.334	-.265	-.414	-.101
Test Statistic		.334	.265	.414	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 ^c	.133 ^c	.135 ^c	.121 ^c

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa variabel Green Leader, Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kinerja Manajemen SDM masing-masing memiliki nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) berturut-turut sebesar 0,128; 0,133; 0,135; dan 0,121. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti data pada keempat variabel berdistribusi normal.

Nilai mean dan standar deviasi menunjukkan bahwa persebaran data pada setiap variabel cukup proporsional. Misalnya, variabel Green Leader memiliki rata-rata 36,32 dengan standar deviasi 5,69, sedangkan Literasi Digital memiliki rata-rata 63,75 dengan standar deviasi 8,42. Nilai Most Extreme Differences pada semua variabel juga berada dalam rentang yang wajar dan tidak menunjukkan adanya deviasi signifikan dari distribusi normal.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka data penelitian ini layak untuk dianalisis menggunakan uji statistik parametrik seperti regresi linier berganda atau uji t. Kondisi ini juga memperkuat validitas model analisis yang akan digunakan, karena distribusi normal merupakan salah satu

syarat penting dalam analisis inferensial parametrik.

Uji Multikolinearitas

Tabel Interpretasi uji Multikolonieritas Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Green Leader	.535	1.870
	Literasi Digital	.588	1.702
	Motivasi Kerja	.697	1.434

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Green Leader (0,535), Literasi Digital (0,588), dan Motivasi Kerja (0,697) seluruhnya lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF masing-masing 1,870; 1,702; dan 1,434, yang seluruhnya berada di bawah batas toleransi 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi, sehingga masing-masing variabel bebas memiliki kemampuan yang cukup independen dalam menjelaskan variasi pada

variabel dependen Kinerja Manajemen SDM, tanpa adanya pengaruh berlebihan dari

hubungan linear antarvariabel bebas tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

			Green Leader	Literasi Digital	Motivasi Kerja	Kinerja Manajemen SDM	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Green Leader	Correlation Coefficient	1.000	.710**	.509**	.201	-.051
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.072	.651
		N	81	81	81	81	81
	Literasi Digital	Correlation Coefficient	.710**	1.000	.505**	.502**	.010
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.927
		N	81	81	81	81	81
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.509**	.505**	1.000	.606**	-.034
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.764
		N	81	81	81	81	81
	Kinerja Manajemen SDM	Correlation Coefficient	.201	.502**	.606**	1.000	.621**
		Sig. (2-tailed)	.072	.000	.000	.	.000
		N	81	81	81	81	81
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.051	.010	-.034	.621**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.651	.927	.764	.620	.
		N	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's rho, terlihat bahwa korelasi antara nilai residual tidak terstandarisasi (unstandardized residual) dengan variabel bebas Green Leader ($r = -0,051$; sig. = 0,651), Literasi Digital ($r = 0,010$; sig. = 0,927), dan Motivasi Kerja ($r = -0,034$; sig. = 0,764) menunjukkan nilai signifikansi yang jauh di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dengan ketiga variabel bebas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari

masalah heteroskedastisitas, sehingga varians error dianggap konstan (homoskedastis) pada setiap tingkat prediktor.

Dengan varians residual yang stabil, prediksi yang dihasilkan oleh model menjadi lebih akurat, dan nilai signifikansi uji hipotesis dapat diinterpretasikan dengan lebih tepat. Artinya, kontribusi variabel Green Leader, Literasi Digital, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajemen SDM dapat dianalisis tanpa bias yang disebabkan oleh perbedaan penyebaran error pada berbagai tingkat nilai variabel bebas.

Analisis Regresi Berganda
Tabel Output Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27.229	1.497	
	Green Leader	.220	.040	.513
	Literasi Digital	.169	.026	.584
	Motivasi Kerja	.261	.033	.647

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 27,229 + 0,220X_1 + 0,169X_2 + 0,261X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 27,229 menunjukkan besarnya variabel green leader (X₁), literasidigital (X₂) dan motivasi kerja (X₃) sama dengan 0, maka Kinerja manajemen SDM. (Y) sebesar 27,229.
- 2) Variabel green leader (X₁), memiliki nilai sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan

besarnya pengaruh green leader terhadap Kinerja manajemen SDM, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa Knowledge Manajement memiliki pengaruh sebesar 0,415 terhadap Kinerja Manajemen SDM.

- 3) Variabel literasi digital (X₂), memiliki nilai sebesar 0,169. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh literasi digital terhadap Kinerja manajemen SDM, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa literasi digital memiliki pengaruh sebesar 0,169 terhadap Kinerja manajemen SDM.
- 4) Variabel motivasi kerja (X₃), memiliki nilai sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja manajemen SDM, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja manajemen SDM sebesar 0,261.

Uji Hipotesis
Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan software SPSS 21.00 for windows diperoleh tabel Anova yang menunjukkan uji F statistik. Adapun hasil uji F pada tabel Anova dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.516	3	101.505	45.780	.000b
	Residual	170.727	77	2.217		
	Total	475.243	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen SDM

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Literasi Digital, Green Leader

H1 = Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara green leader (X₁), literasidigital (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja manajemen SDM. Dengan nilai nilai Fhitung = 45,780 dengan signifikan 0,000. Sehingga Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan

dengan alat penguji signifikan t-test. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) variabel variabel green leader (X₁), literasi digital (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja manajemen SDM (Y). Hasil analisis data uji T, tersaji pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel Output Uji t Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	18.190	.000
	Green Leader	5.494	.000
	Literasi Digital	6.554	.000
	Motivasi Kerja	7.906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen SDM

Penjabaran Hasil Temuan:

H2. : Pengambilan terhadap keputusan untuk pengujian hipotesis yang kedua diajukan adalah berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai t-hitung untuk variabel X1 (green leader) sebesar 5,494 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X1 (green leader) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajemen SDM. Sehingga Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

H3. : Pengujian hipotesis yang ketiga diajukan adalah berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai t-hitung untuk variabel X2 (literasi digital) sebesar 6,54 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X2 (literasi digital) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Manajemen SDM). Sehingga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

H4. : Pengujian hipotesis yang ke empat diajukan adalah berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai t-hitung untuk variabel X3 (motivasi kerja) sebesar 6,54 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X2 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Manajemen SDM). Sehingga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Green Leadership, Literasi Digital, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Green Leadership, Literasi Digital, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK di Kecamatan Ponggok, Blitar. Kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan mendorong

perilaku kerja ramah lingkungan dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Literasi digital meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berbasis teknologi. Sementara itu, motivasi kerja memperkuat komitmen dan etos kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas manajerial dan pembelajaran. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berkelanjutan. Sinergi antara kepemimpinan hijau, keterampilan digital, dan motivasi kerja menjadi kunci keberhasilan kinerja SDM di bidang pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan.

Secara praktis, sekolah disarankan untuk mengembangkan pelatihan Green Leadership, meningkatkan kompetensi digital guru, serta memperkuat program motivasi kerja agar tercipta budaya kerja yang inovatif dan berkelanjutan. Pendekatan integratif ini menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan pembelajaran PJOK di tingkat sekolah menengah.

Pengaruh Green Leadership terhadap Kinerja Manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.

Berdasarkan hasil analisis data, ada pengaruh Green Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK di Kecamatan Ponggok, Blitar. Kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan dan efisiensi sumber daya mendorong peningkatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan prinsip Green Leadership mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, serta menumbuhkan kesadaran ekologis di kalangan guru.

Dimensi Green Leadership seperti visi keberlanjutan, inovasi pengelolaan sumber daya, dan keteladanan perilaku ramah lingkungan berdampak pada efisiensi penggunaan fasilitas olahraga, peningkatan motivasi kerja guru, serta optimalisasi kegiatan sekolah. Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian (Supriyadi, 2021; Nugroho & Wulandari, 2020; Firdaus, 2019; Robertson & Barling, 2017; Yuliani, 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berwawasan lingkungan meningkatkan

efektivitas manajemen, kepuasan kerja, dan produktivitas guru.

Secara teoritis, pengaruh tersebut dijelaskan melalui pendekatan kepemimpinan transformasional berbasis keberlanjutan, di mana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi guru dalam mengelola sumber daya sekolah secara bijak.

Secara praktis, penerapan Green Leadership dapat dilakukan melalui pelatihan pengelolaan sarana olahraga berkelanjutan, kebijakan hemat energi, dan integrasi nilai keberlanjutan dalam kurikulum PJOK. Implementasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga membangun budaya sekolah yang bersih, sehat, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, Green Leadership merupakan strategi penting dan kebutuhan strategis dalam manajemen pendidikan modern, khususnya untuk meningkatkan kinerja guru PJOK serta mewujudkan sekolah yang produktif dan berwawasan lingkungan.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.

Berdasarkan hasil analisis data, ada pengaruh Literasi Digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK di Kecamatan Ponggok, Blitar. Guru yang memiliki kemampuan dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital mampu melaksanakan tugas manajerial dengan lebih efektif, efisien, dan terukur. Literasi digital mempermudah proses administrasi seperti pengelolaan data kepegawaian, penilaian kinerja, penyusunan jadwal, serta perencanaan pelatihan guru.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian (Ramdhani & Zulkarnain, 2021; Purwanto et al., 2020; Hermawan & Cahyani, 2022; Fitriani, 2021; Nuryanto & Hartati, 2020; Mulyani & Sudrajat, 2022) yang menegaskan bahwa penguasaan teknologi digital meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kolaborasi dalam manajemen SDM. Guru dengan literasi digital tinggi dapat memanfaatkan *Learning Management System* (LMS), aplikasi evaluasi kinerja, serta teknologi cloud untuk pengelolaan dokumen dan data secara aman dan cepat.

Selain itu, literasi digital memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan

kebijakan, mendukung pelatihan daring yang efektif, serta mendorong penguatan jejaring profesional antar-guru. Keterampilan ini juga memungkinkan analisis kebutuhan SDM berbasis data, sehingga keputusan manajerial menjadi lebih objektif dan strategis.

Secara keseluruhan, literasi digital bukan sekadar keterampilan tambahan, tetapi merupakan kompetensi inti bagi guru di era pendidikan modern. Kemampuan ini membantu mewujudkan pengelolaan SDM yang kolaboratif, adaptif, dan inovatif, sekaligus meningkatkan kualitas manajemen pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan di sekolah.

Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajemen SDM Guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerjanya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran serta administrasi sekolah. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg dan Self-Determination (Deci & Ryan) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik seperti tanggung jawab, pencapaian, dan kepuasan batin merupakan pendorong utama peningkatan kinerja.

Guru PJOK yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan inisiatif, disiplin, kreativitas, dan rasa tanggung jawab yang kuat, sehingga mampu mengelola SDM sekolah secara efektif dan efisien. Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian (Sutrisno, 2019; Rahmawati & Suryanto, 2020; Priyono, 2021; Fitria & Hasanah, 2021; Wijaya, 2022; Putri, 2023) yang secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik meningkatkan produktivitas, koordinasi, serta kemampuan adaptasi guru terhadap perubahan kebijakan pendidikan.

Motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap penguatan kerja sama tim, efektivitas pengelolaan waktu dan sumber daya, serta kesiapan menghadapi perubahan kurikulum. Guru PJOK yang termotivasi tidak hanya berfokus pada hasil,

tetapi juga berupaya menjaga mutu, inovasi, dan keberlanjutan program pembelajaran olahraga di sekolah.

Secara praktis, peningkatan kinerja manajemen SDM dapat dilakukan melalui program pengembangan motivasi, seperti penghargaan prestasi, pelatihan pengembangan diri, dan pembentukan komunitas guru olahraga.

Dengan demikian, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas manajemen SDM guru PJOK, sekaligus menjadi fondasi penting bagi terciptanya budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh green leadership, literasi digital, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.
2. Terdapat pengaruh green leadership terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.
3. Terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja manajemen SDM guru P JOK Kecamatan Ponggok Blitar.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajemen SDM guru PJOK Kecamatan Ponggok Blitar.

E. Daftar Pustaka

- Aditya, R. (2022). *Manajemen kepemimpinan dalam organisasi pendidikan*. Jakarta: Pustaka Akademik.
- Chen, X., & Zhang, Y. (2023). The impact of digital transformation on human resource management in education. *Journal of Educational Innovation*, 30(1), 45-67.
- Dechant, K., & Altman, B. (1994). Environmental leadership: From compliance to competitive advantage. *Academy of Management Executive*, 8(3), 7-20.
- Egri, C. P. (2002). Green leadership and environmental responsibility in organizations. *Journal of Sustainable Business*, 9(2), 56-72.
- Egri, C. P., & Herman, S. (2000). Leadership in the North American Environmental Sector: Values, Leadership Styles, and Contexts of Environmental Leaders and Their Organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 571- 604.
- Endra, Febri. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian Statistik Praktis*. Sidoarjo: Zifatwa Jawara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, N., & Khotimah, H. (2019). Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 2(1), 10-15.
- Hobbs, R. (2023). *Digital and Media Literacy: Connecting Culture and Classroom*. Corwin Press.
- Kardoyo, Kardoyo, Nurtanto, M., Sofyan, H., & Ramdani, S. D. (2020). Green leadership: A new approach to organizational sustainability. *Journal of Leadership and Management*, 12(2), 45-60.
- Kothari, C.R. 2004. *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Livingstone, S., & Helsper, E. J. (2023). Gradations in Digital Inclusion: Children, Young People, and the Digital Divide. *New Media & Society*, 25(4), 55- 70.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martin, A. (2023). *Digital Literacy and Learning*. Routledge.
- Martinez-Lopez, R., Fernandez, A., & Gomez, P. (2024). Digitalization in physical education: Challenges and opportunities. *International Journal of Physical Education Research*, 32(1), 210-230.
- OECD. (2023). *Skills Outlook 2023: Digitalization and the Future of Work*. OECD Publishing.
- UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report: Technology in Education*. UNESCO Publishing.