Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
August 2026, IX (4): 7408 – 7415 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

GREEN TALENT ACQUISTION DAN *GREEN TALENT DEVELOPMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI: MEDIASI INOVASI TERBUKA

Yudi Antinio[1], Adolf Bastian[2], Ririn Handayani[3]
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
e-mail: [1]antonio.yudi@gmail.com, [2]adolf@unilak.ac.id, [3]ririn@unilak.ac.id

Abstract: Yudi Antonio: Sekolah Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning. Green Talent Acquistion dan Green Talent Development Terhadap Kinerja Pegawai: Mediasi Inovasi Terbuka. Ketua Pembimbing: Assoc. Prof. Dr. Ririn Handayani, M.M. Anggota Pembimbing: Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd. This study aims to analyze the mediating role of open innovation in the relationship between green talent acquisition and green talent development on employee performance at the Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK RI) Representative of Riau Province. A sample of 118 respondents was selected using simple random sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that green talent acquisition has a significant positive effect on employee performance (t=4.180; p<0.05) and open innovation (t=3.617; p<0.05). Similarly, green talent development has a significant positive effect on employee performance (t=2.298; p<0.05) and open innovation (t=6.376; p<0.05), while open innovation significantly affects employee performance (t=3.946; p<0.05). The mediation analysis confirms that open innovation acts as a significant mediating variable bridging the influence of green talent acquisition (t=2.439; p<0.05) and green talent development (t=3.397; p<0.05) on employee performance. These findings demonstrate that strengthening green talent management practices supported by open innovation significantly enhances employee performance.

Keywords: *GreenTalent Acquisition, Green Talent Development, Open Innovation, Employee Performance.*

Abstrak: Yudi Antonio: Sekolah Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning. *Green Talent Acquistion* dan *Green Talent Development* Terhadap Kinerja Pegawai: Mediasi Inovasi Terbuka. Ketua Pembimbing: Assoc. Prof. Dr. Ririn Handayani, M.M. Anggota Pembimbing: Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi inovasi terbuka (*open innovation*) dalam hubungan antara *green talent acquisition* dan *green talent development* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Riau. Sampel penelitian berjumlah 118 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green talent acquisition* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (t=4,180; p<0,05) dan inovasi terbuka (t=3,617; p<0,05). Demikian pula, *green talent development* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (t=2,298; p<0,05) dan inovasi terbuka (t=6,376; p<0,05), serta inovasi terbuka berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (t=3,946; p<0,05). Hasil uji efek tidak langsung mengonfirmasi bahwa inovasi terbuka berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani pengaruh *green talent acquisition* (t=2,439; p<0,05) dan *green talent development* (t=3,397; p<0,05) terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan praktik manajemen talenta hijau yang didukung oleh inovasi terbuka mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata kunci: Green Talent Acquisition, Green Talent Development, Inovasi

Terbuka, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan kemajuan teknologi telah mengubah cara kerja organisasi di berbagai sektor (Dunmade et al., 2023). Perubahan ini menuntut organisasi publik, termasuk lembaga negara seperti Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), untuk meninjau kembali prosedur manajemen SDM dan menyesuaikannya dengan inisiatif ramah lingkungan. Sejak diperkenalkan pada tahun 1990-an, praktik manajemen hijau (*green management*) semakin populer sebagai upaya dalam menghadapi permasalahan lingkungan (Barnewold & Lottermoser, 2020). Untuk memastikan kesejahteraan generasi mendatang, organisasi harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan ekspansi institusional dengan tanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan.

Dalam konteks BPK RI, kesadaran terhadap pentingnya keberlanjutan lingkungan tercermin dalam pelaksanaan program *green office*, digitalisasi sistem audit, dan efisiensi penggunaan sumber daya fisik, seperti pengurangan penggunaan kertas dan energi listrik. Sebagai lembaga negara yang berperan dalam memastikan akuntabilitas keuangan publik, BPK RI perlu mencontohkan praktik keberlanjutan dengan menerapkan *Green Talent Management* (GTM) sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada tanggung jawab lingkungan.

Green Talent Management memungkinkan organisasi publik untuk menekan biaya operasional tanpa kehilangan talenta terbaik, mempercepat proses kerja melalui pemanfaatan teknologi, serta meningkatkan kesadaran pegawai terhadap isu perubahan iklim dan pelestarian lingkungan (Chouhan & Singh, 2024). Praktik ini mencakup upaya pengurangan jejak karbon melalui digitalisasi proses audit, komunikasi berbasis teknologi, dan penerapan pendekatan sistematis dalam manajemen talenta. Namun demikian, banyak organisasi publik, termasuk BPK RI, masih menghadapi tantangan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai berbakat yang memiliki kompetensi sekaligus kepedulian terhadap keberlanjutan lingkungan (Jimoh & Kee, 2022).

Eksplorasi mengenai pengaruh komponen *Green Talent Management*, yakni *Green Talent Acquisition*(GTA) dan *Green Talent Development(GTD)*, terhadap produktivitas pegawai masih belum banyak dilakukan, terlepas dari banyaknya penelitian yang telah memetakan korelasi *Green Talent Management* dengan kinerja organisasi secara umum (Gardas et al., 2019; Shah & Soomro, 2023; Waqas et al., 2024; Yu et al., 2024). Saat ini, perhatian akademis lebih dominan tertuju pada *Green Human Resource Management*(GHRM) (Chouhan & Singh, 2024; Ogbeibu et al., 2022; Rana & Arya, 2024) dan HR analytics (Di Prima et al., 2024a, 2024b). Oleh karena itu, urgensi untuk meneliti *open innovation* sebagai mediator antara *Green Talent Management* dan kinerja pegawai menjadi semakin penting untuk dikaji.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menjelaskan bagaimana *Green Talent Acquisition* dan *Green Talent Development* mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berbagi pengetahuan dan inovasi berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai BPK RI. Integrasi strategis antara *Green Talent Management* dan *open innovation* diharapkan dapat memperkuat kinerja organisasi sekaligus meningkatkan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan dan inovasi publik.

Dalam konteks kelembagaan, penerapan *Green Talent Management* di BPK RI memiliki nilai strategis. Melalui pengelolaan talenta berbasis lingkungan, BPK dapat membentuk perilaku, sikap,

dan keterampilan pegawai yang tidak hanya unggul secara teknis tetapi juga bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan dari aktivitas operasional (Farndale et al., 2020). Misalnya, pegawai yang direkrut melalui pendekatan *Green Talent Acquisition* akan lebih berorientasi pada efisiensi, penggunaan teknologi audit ramah lingkungan, serta mendukung kebijakan *paperless* audit sistem yang tengah digalakkan oleh BPK RI.

Sementara itu, *Green Talent Development* berperan penting dalam membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan hijau (*green competencies*) agar mampu menjalankan praktik kerja berkelanjutan. Melalui program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada efisiensi energi, etika lingkungan, serta digitalisasi proses audit, BPK RI dapat membangun budaya keberlanjutan yang kuat di lingkungan kerja. Pegawai yang dikembangkan melalui kerangka *Green Human Resource Management* akan lebih mudah beradaptasi dengan *open innovation*, yakni keterbukaan dalam mengintegrasikan ide, solusi, dan pengetahuan eksternal untuk memperbaiki sistem pemeriksaan keuangan negara secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penerapan *Green Talent Acquisition* dan *Green Talent Development* di lingkungan BPK RI diharapkan tidak hanya memperkuat inovasi kelembagaan dan kinerja individu, tetapi juga memperkuat peran BPK sebagai lembaga pemeriksa yang adaptif, akuntabel, dan berkomitmen terhadap pembangunan berkelanjutan.

Penelitian ini juga memberikan dasar bagi studi-studi selanjutnya untuk mengembangkan konsep *Green Talent Management* dalam konteks organisasi publik di Indonesia, khususnya yang memiliki mandat strategis dalam tata kelola keuangan negara dan keberlanjutan lingkungan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif diterapkan untuk menyajikan gambaran yang sistematis, faktual, serta akurat mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu green talent acquisition, *Green Talent Development*, inovasi terbuka, dan kinerja pegawai di lokasi penelitian. Metode verifikatif juga dilibatkan untuk mengonfirmasi hubungan kausal antarvariabel lewat prosedur pengujian hipotesis. Melalui perolehan data empiris dari responden, studi ini mengintegrasikan upaya penjelasan deskriptif terhadap kondisi lapangan dengan pembuktian hubungan antarvariabel menggunakan analisis statistik inferensial.

Populasi dan Sampel Penelitian

Seluruh pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Riau yang berjumlah 171 orang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini. Melalui kalkulasi tersebut, dari total 171 populasi, diperoleh sampel sebanyak 118 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data primer menjadi instrumen utama dalam penelitian ini karena dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk keperluan analisis deskriptif dan kausal. Melalui metode survei, peneliti menghimpun data empiris terkait green talent acquisition, *Green Talent Development*, inovasi terbuka, serta kinerja pegawai untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpula Data

Guna menjamin ketepatan data, penelitian ini mengimplementasikan prosedur pengumpulan data yang terstruktur. *Metode field research* (penelitian lapangan) diterapkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan

kondisi data terkait variabel *green talent acquisition*, *Green Talent Development*, kinerja pegawai, dan *open innovation* (Arikunto, 2013).

Analisis Verifikasi

Analisis verifikasi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji secara empiris peran mediasi *open innovation* pada pengaruh *Green Talent Acquisition* dan *Green Talent Development* terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Green Talent Acquisition berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini membuktikan bahwa *Green Talent Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (koefisien 0,341; T-statistik 4,180; P-value 0,000), sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen yang menekankan pada aspek lingkungan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan performa pegawai. Organisasi yang mempraktikkan pendekatan ini cenderung mendapatkan individu yang memiliki keselarasan nilai dengan tujuan organisasi, termasuk kesadaran akan keberlanjutan. Hasilnya, pegawai menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendongkrak efektivitas kinerja di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jimoh et al. (2025) yang menyatakan bahwa *Green Talent Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Zoogah (2020) menegaskan bahwa integrasi *Green Talent Acquisition* dalam manajemen SDM mampu meningkatkan kinerja karena pegawai yang direkrut berdasarkan kesadaran lingkungan menunjukkan keterlibatan kerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Chaudhary (2019) serta Jimoh (2023) juga menjelaskan bahwa kesesuaian nilai individu dengan tujuan keberlanjutan organisasi mampu meningkatkan makna kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu.

Lebih lanjut, Adeosun & Ohiani (2020) menemukan bahwa pegawai dengan orientasi hijau cenderung bekerja secara kolaboratif dalam menerapkan strategi ramah lingkungan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa *Green Talent Acquisition* tidak hanya berdampak pada aspek perilaku individu, tetapi juga pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Green Talent Development berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa *Green Talent Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,236, T-statistik 2,298, dan P-value 0,022. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan kompetensi pegawai yang berorientasi pada aspek keberlanjutan lingkungan secara nyata memberikan kontribusi terhadap peningkatan performa kerja individu di organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan pegawai yang berorientasi pada aspek keberlanjutan lingkungan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. *Green Talent Development* dalam penelitian ini mencakup pelatihan khusus tentang praktik ramah lingkungan, workshop rutin, pengembangan karier berbasis keberlanjutan, serta keterlibatan pegawai dalam proyek lingkungan organisasi. Program pengembangan tersebut memberikan peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kesadaran pegawai dalam mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja, efisiensi, serta kualitas hasil kerja pegawai.

Green Talent Acquisition berpengaruh

positif terhadap inovasi terbuka

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Green Talent Acquisition* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Terbuka, dengan koefisien sebesar 0,296, T-statistik 3,617, dan P-value 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Temuan ini memberikan indikasi bahwa efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan aspek keberlanjutan lingkungan berkorelasi positif dengan peningkatan kemampuan organisasi dalam mengadopsi inovasi eksternal. Dengan memilih individu yang memiliki kesadaran lingkungan, organisasi cenderung lebih terbuka untuk menjalin kolaborasi dan menyerap pengetahuan baru dari pihak luar guna mendukung tujuan keberlanjutan. *Green Talent Acquisition* yang menekankan pada pemilihan kandidat dengan kesadaran lingkungan dan nilai-nilai keberlanjutan akan membentuk sumber daya manusia yang lebih terbuka, kolaboratif, serta adaptif terhadap ide-ide baru dari luar organisasi. Pegawai yang direkrut melalui pendekatan ini cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih kolaboratif dan terbuka terhadap pengetahuan eksternal, sehingga mendukung terciptanya budaya inovasi terbuka. Hal ini sejalan dengan pandangan Laursen dan Salter (2006) yang menyatakan bahwa keterbukaan terhadap sumber pengetahuan eksternal memungkinkan organisasi mempercepat proses pembelajaran dan menemukan solusi inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

***Green Talent Development* berpengaruh positif terhadap inovasi terbuka**

Hasil pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa *Green Talent Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Terbuka, dengan nilai koefisien sebesar 0,522, T-statistik 6,376, dan P-value 0,000. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa efektivitas program pengembangan pegawai yang berorientasi pada aspek keberlanjutan lingkungan berkorelasi kuat dengan peningkatan kapasitas organisasi dalam mengadopsi inovasi eksternal. Semakin baik program pengembangan SDM yang berbasis keberlanjutan diterapkan, semakin tinggi pula tingkat keterbukaan organisasi terhadap inovasi dari pihak luar. *Green Talent Development* melalui pelatihan, workshop, pengembangan karier berbasis keberlanjutan, serta keterlibatan pegawai dalam proyek lingkungan mampu meningkatkan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir inovatif pegawai. Pegawai yang secara berkelanjutan mendapatkan pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan akan lebih mampu beradaptasi dengan ide-ide baru, termasuk yang berasal dari luar organisasi. Hal ini pada akhirnya mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih terbuka terhadap kolaborasi eksternal dan pertukaran pengetahuan, yang merupakan inti dari konsep Inovasi Terbuka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Green Talent Development* memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan Inovasi Terbuka melalui peningkatan kompetensi, pembentukan pola pikir inovatif, serta penguatan budaya kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi.

Inovasi terbuka berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Inovasi Terbuka terhadap Kinerja Pegawai (koefisien 0,312; T-statistik 3,946; P-value 0,000), sehingga H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dan pertukaran pengetahuan dengan pihak luar menjadi faktor penting dalam mendongkrak performa kerja. Dengan menciptakan ekosistem yang terbuka, pegawai dapat mengadopsi solusi inovatif dari luar organisasi untuk menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan kreatif, yang berdampak langsung

pada peningkatan kinerja. Inovasi Terbuka memungkinkan organisasi untuk memperkaya ide internal dengan masukan eksternal sehingga proses kerja menjadi lebih efektif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan. Dalam konteks ini, pegawai yang berada dalam lingkungan organisasi yang terbuka terhadap inovasi akan lebih mudah mengakses pengetahuan baru, metode kerja yang lebih efisien, serta solusi yang lebih relevan terhadap permasalahan pekerjaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Inovasi Terbuka memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kolaborasi, perluasan akses pengetahuan, serta peningkatan kemampuan adaptasi dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Inovasi terbuka memediasi hubungan antara *Green Talent Acquisition* dan kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H6) menunjukkan bahwa *Green Talent Acquisition* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Inovasi Terbuka, dengan koefisien tidak langsung sebesar 0,092 (T-statistics 2,439; P-value 0,015). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H6 dinyatakan diterima.

Temuan ini membuktikan bahwa Inovasi Terbuka menjalankan peran sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan antara *Green Talent Acquisition* dan Kinerja Pegawai. Secara teoretis, hal ini mengindikasikan bahwa dampak positif dari perolehan talenta yang berwawasan lingkungan terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak bersifat tunggal atau langsung. Sebaliknya, proses tersebut turut diperkuat melalui mekanisme keterbukaan organisasi terhadap ide, pengetahuan, serta kolaborasi eksternal. Dengan kata lain, organisasi yang mampu mengakuisisi talenta berkualitas tidak hanya mengandalkan kapabilitas internal, tetapi juga mengoptimalkan potensi inovasi terbuka untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara konseptual, *Green Talent Acquisition* yang menekankan pada pemilihan kandidat dengan kesadaran lingkungan akan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih terbuka, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Karakteristik ini kemudian memperkuat budaya Inovasi Terbuka di dalam organisasi, di mana pegawai lebih mudah menerima, mengadopsi, dan mengintegrasikan pengetahuan eksternal dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada akhirnya, kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Inovasi terbuka memediasi hubungan antara *Green Talent Development* dan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bukti empiris bahwa *Green Talent Development* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Inovasi Terbuka, dengan koefisien tidak langsung sebesar 0,163 (T-statistics 3,397; P-value 0,001). Temuan ini mendukung diterimanya hipotesis H7.

Hasil ini mengonfirmasi bahwa Inovasi Terbuka berperan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) dalam menjembatani hubungan antara *Green Talent Development* dan Kinerja Pegawai. Secara substansial, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta berbasis lingkungan tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan performa individu, tetapi juga menciptakan efek pengali (multiplier effect) melalui peningkatan keterbukaan organisasi terhadap arus pengetahuan dan ide-ide eksternal.

Secara konseptual, *Green Talent Development* yang mencakup pelatihan, workshop, pengembangan karier berbasis keberlanjutan, serta keterlibatan dalam proyek lingkungan, mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan pola pikir inovatif pegawai. Peningkatan kapasitas ini kemudian membuat pegawai lebih siap dalam menerima dan mengolah informasi dari luar organisasi, sehingga memperkuat

implementasi Inovasi Terbuka. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa Inovasi Terbuka memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh *Green Talent Development* terhadap Kinerja Pegawai melalui peningkatan kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap pengetahuan dan ide dari luar organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Green Talent Acquisition* dan *Green Talent Development* terhadap Kinerja Pegawai dengan Inovasi Terbuka sebagai variabel mediasi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Green Talent Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan lingkungan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pembentukan nilai, sikap, dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.
2. *Green Talent Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan, workshop, serta program pengembangan berbasis keberlanjutan mampu meningkatkan kompetensi, efektivitas kerja, dan kinerja pegawai.
3. *Green Talent Acquisition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Inovasi Terbuka*. Artinya, proses rekrutmen berbasis nilai-nilai lingkungan mampu membentuk pegawai yang lebih terbuka terhadap kolaborasi dan ide eksternal.
4. *Green Talent Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Inovasi Terbuka*. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai yang berkelanjutan meningkatkan kemampuan adaptasi, pembelajaran, dan keterbukaan terhadap inovasi eksternal.
5. *Inovasi Terbuka* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, keterbukaan organisasi terhadap ide dan pengetahuan eksternal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja pegawai.
6. *Inovasi Terbuka* memediasi hubungan antara *Green Talent Acquisition* dan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen berbasis lingkungan terhadap kinerja pegawai akan semakin kuat apabila didukung oleh penerapan inovasi terbuka.
7. *Inovasi Terbuka* juga memediasi hubungan antara *Green Talent Development* dan Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai berbasis keberlanjutan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila organisasi memiliki keterbukaan terhadap inovasi eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

Adeosun, O. T., & Ohiani, A. S. (2020). Attracting and recruiting quality talent: Firm perspectives. Rajagiri Management Journal, 14(2), 107–120.

Akça, Y., & Özer, G. (2014). The effect of leadership styles on organizational performance: A study in a Turkish logistics company. Journal of Business Research-Turk, 6(1), 57–77

Albany, R. (2022). Green human resource management and sustainable business practices. Journal of Sustainability, 8(4), 32–45.

Boselie, P. (2022). The impact of human resources management practices on organizational performance: AMO theory application. International Journal of Human Resource Management, 4(2), 21–35.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Darban, M. (2022). The impact of transformational leadership on organizational innovation: The mediating role of knowledge sharing. Journal of Management and Strategy, 13(1), 1–15.

Dokko, G. (2017). Learning from experience and learning from others: A study of knowledge transfer and organizational performance. Management Science, 63(1), 30–50.

Gentile-Lüdecke, S., Halaszovich, T., & Lundan, S. (2020). What role does trust play in the internationalization process of emerging market multinationals? Journal of International Management, 26(2), 1007.

Gharbi, M., Zehri, F., & Chouaibi, J. (2022). Corporate governance and earnings management: The moderating effect of audit quality. Journal of Accounting in Emerging Economies, 12(4), 548–570.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Education.

Lazarus, L. (2021). Green HRM practices and environmental sustainability. International Journal of Business Studies, 11(1), 34–47.

Nahee, M. (2023). Training for green management skills in organizations. Environmental Training Journal, 12(3), 90–102.

Nawaratne, R. (2024). Green performance evaluation and employee sustainability. Environmental Performance Journal, 20(2), 115–128.

Ogbeibu, S., Emelifeonwu, J., Senadjki, A., Gaskin, J., & Kaivo-oja, J. (2020).

Ogbeibu, S., Chiappetta Jabbour, C. J., Burgess, J., Gaskin, J., & Renwick, D. W.

Pham, D. (2024). Green human resources management and sustainable development: A theoretical analysis. Journal of Business Ethics, 33(2), 45–58.

Rogers, E. M. (2010). Diffusion of innovations (4th ed.). Free Press.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.

Waqas, U., Umair, S., Mrugalska, B., Al Shamsi, I. R., & Bystrov, I. (2024).

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of Management, 13(7), 601–617.

Yong, W. (2021). Green training programs and their impact on organizational sustainability. Sustainability Education Review, 12(4), 112–128.

Zoogah, D. B. (2020). Employee development and green talent management. Human Resource Management Review, 1(2), 12–25