

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Human Resources Management* Terhadap *Employee Behavior* Dengan *Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi (Implementasi *Green School* SMP Negeri 20 Malang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



OLEH :

MUHAMMAD BAGAS FIRMANSYAH

202110160311346

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organization Culture* sebagai variable mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh, 51 guru dan karyawan dipilih sebagai responden. Data dianalisis menggunakan teknik *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Green Behavior*, *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organization Culture*, *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Green Behavior*, *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organization Culture*, *Green Organization Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior*, *Green Organization Culture* memediasi pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*, dan *Green Organization Culture* memediasi pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior*.

Kata Kunci: *Green Transformational Leadership*, *Green Human Resources Management*, *Green Organization Culture*, dan *Employee Green Behavior*

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE BEHAVIOR
DENGAN ORGANIZATION CULTURE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Implementasi Green School SMP Negeri 20 Malang)**

Oleh :

Muhamad Bagas Firmansyah
202110160311346

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 Desember 2024

Pembimbing I,


Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE BEHAVIOR
DENGAN ORGANIZATION CULTURE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Implementasi Green School SMP Negeri 20 Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Muhamad Bagas Firmansyah**
NIM : **202110160311346**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**
Penguji I : **Dr. Eko Handayanto, M.M.**
Penguji II : **Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhamad Bagas Firmansyah

NIM: : 202110160311346

Program Studi : Manajemen

E-mail : bagasfirmansyah7887@gmail.com

Dengan ini, menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan referensi dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 28 Desember 2024



Muhamad Bagas Firmansyah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Assalamu'alaikum, wr.wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Human Resources Management* terhadap *Employee Behavior* dengan *Organizational Culture* sebagai Variabel Mediasi (Implementasi *Green School* SMPN 20 Malang)”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dalam memberikan arahan dan petunjuk yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi penulis.
5. Novi Puji Lestari, S.E., M.M., selaku dosen wali Manajemen G angkatan 2021.
6. Dr. Eko Handayanto, M.M dan Kenny Roz, S.Kom., M.M selaku Dosen Penguji I dan II.
7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berarti selama masa perkuliahan.
8. Pihak SMPN 20 Malang, khususnya kepala sekolah, guru, dan staf, yang telah memberikan izin, dukungan, serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

9. Orang tua tercinta, Kolonel Infanteri (Purn) Imam Kusnadi dan Iin Erlina yang selalu mendoakan, mendukung secara moral dan materiil, serta memberikan motivasi tanpa henti selama penulis menempuh pendidikan ini.
10. Adisty Ananta Prasasti, Aurezza Bryna Sheehan, Lintang Rachmalia Widyantari, dan Muhamad Andre Nurdiansah, teman-teman seperjuangan, yang telah berbagi semangat, inspirasi, dan dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Raihan Rafi Rabbani yang telah berbagi semangat dan perjuangan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-Teman bimbingan Dr. Aniek Rumijati, M.M tahun 2024.
13. Teman-Teman Kelas Manajemen G tahun 2021.
14. Berbagai pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat saya.

Skripsi ini berfokus pada analisis pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior*, dengan *Green Organizational Culture* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan program Adiwiyata di SMPN 20 Malang serta memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen hijau.

Ada pertemuan pasti ada perpisahan, akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Sekian dan terima kasih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Malang, 28 Desember 2024

Muhamad Bagas Firmansyah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Definisi Operasional Variabel	46
3.5 Teknik Pengukuran Variabel	47
3.6 Sumber Data	48
3.7 Teknik Pengumpulan Data	49
3.8 Metode Analisis Data	49
BAB IV Hasil dan Pembahasan	55
4.1 Gambaran Umum dan Karakteristik Responden	55
4.2 Hasil Penelitian	65
4.3 Pembahasan	95

BAB V PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Implikasi Penelitian	111
5.3 Keterbatasan Penelitian	112
5.4 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	122



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.2 Skala Likert	48
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	64
Tabel 4.7 Distribusi Responden <i>Green Transformational Leadership</i>	65
Tabel 4.8 Distribusi Responden <i>Green Human Resources Management</i>	68
Tabel 4.9 Distribusi Responden <i>Green Organization Culture</i>	71
Tabel 4.10 Distribusi Responden <i>Employee Green Behavior</i>	74
Tabel 4.11 Hasil <i>Outer Loadings</i> dan <i>AVE</i>	79
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i>	80
Tabel 4.13 Hasil <i>Cross Loadings</i>	81
Tabel 4.14 Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	82
Tabel 4.15 Hasil Nilai <i>R-Square</i>	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	85
Tabel 4.18 Hasil Nilai <i>Path Coefficients</i> pada Uji Hipotesis	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	37
Gambar 3.1 Diagram <i>Path Analysis</i>	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 20 Malang.....	58
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	78



DAFTAR LAMPIRAN

Kata pengantar Kuisisioner.....	122
Karakteristik Responden	123
Kuisisioner Penelitian	124
Distribusi Jawaban Responden	128
<i>Outer Loadings</i> Awal	130
HTMT Awal	130
<i>Outer Loadings</i> Final	130
HTMT Final	130
<i>Construct Validity and Reliability</i>	131
<i>R Squares</i>	131
Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	131
Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	131
<i>Outer Model</i>	132
Uji Hipotesis dengan Patch Coefficients dan <i>T Values</i>	132
Uji Hipotesis dengan Patch Coefficients dan <i>P Values</i>	133
Surat Izin Penelitian	134

DAFTAR PUSTAKA

1. Alikodra HS. Etika Pelestarian Alam. *Himmah J Kaji Islam Kontemporer*. 2017;1(01).
2. Rumijati A, Novianti KR. The Development of Green Transformational Leadership: A Bibliometric Analysis. *MEC-J (Management Econ Journal)*. 2024;8(2):133–44.
3. Norton TA, Parker SL, Davis M, S. Russell NA. *A virtuous cycle: how green companies grow green employees (and vice versa)*. 2018;
4. Alfiana, Fahlevi Lubis R, Rohim Suharyadi M, Yuniarti Utami E, Sipayung B. Manajemen Risiko dalam Ketidakpastian Global: Strategi dan Praktik Terbaik Article Info ABSTRAK. *J Bisnis dan Manaj West Sci*. 2023;2(03):260–71.
5. Trimono T, Nawangsari L. Determinants of Employee Green Behavior for Secretariat General Employees of the Ministry of Energy and Mineral Resources. 2021;
6. Unsworth KL, Dmitrieva A, Adriasola E. Changing behaviour: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behaviour change. *J Organ Behav*. 2013;34(2):211–29.
7. Wong IKA, Wan YKP, Huang GQI, Qi S. Green event directed pro-environmental behavior: an application of goal systems theory. *J Sustain Tour*. 2021;29(11–12):1948–69.
8. Afridi F e. A, Afridi SA, Zahid RMA, Khan W, Anwar W. Embracing green banking as a mean of expressing green behavior in a developing economy: exploring the mediating role of green culture. *Environ Sci Pollut Res*. 2024;31(34):46137–47.
9. Gustiah IP, Nurhayati M. The Effect of Green Transformational Leadership on Green Employee Performance through Green Work Engagement. *Sch J Econ Bus Manag*. 2022;9(7):159–68.

10. Hung Chen C. The major components of corporate social responsibility. *J Glob Responsib.* 2011;2(1):85–99.
11. Suhandi CP. Pengaruh Green Transformational Leadership dan Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) terhadap Environmental Corporate Performance melalui Employee Green Behaviour di PT Semen Gresik Pabrik Rembang. 2023;4(1):88–100.
12. Wang X, Zhou K, Liu W. Value congruence: A study of green transformational leadership and employee green behavior. *Front Psychol.* 2018;9(OCT):1–8.
13. Khan AN. Is green leadership associated with employees' green behavior? Role of green human resource management. *J Environ Plan Manag* 66(3)1-21. 2022;
14. Cahyadi A, Natalisa D, Poór J, Perizade B, Szabó K. Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Adm Sci.* 2023;13(1).
15. Yanti, Nawangsari LC. Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep. *Semin Nas Peningkatan Mutu Perguru Tinggi.* 2019;219–26.
16. Awan FH, Dunnan L, Jamil K, Gul RF. No Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: a mediation-moderation model. 2022;
17. Ramadhan MR, Hadi S, Subiyanto D. Analysis of the Effect of Ethical Leadership on Green Behavior Mediated by Affective and Normative Commitment of PT. *Gawe Becik Nadhah Anugrah. Manag Stud Entrep J.* 2023;4(2):1137–47.
18. Krisnawati, Amalia L. Pengaruh Green Human Resource Management

Terhadap Employee Green Behaviour Dimediasi Oleh Green Organization Identity. *Innov J Soc Sci.* 2023;3(4):9531–45.

19. Yang M, Li Z. The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon.* 2023;9(11):e22161.
20. Novianti KR, Rumijati A. Indonesia green human resource management: A bibliometric analysis. *Environ Issues Soc Incl a Sustain Era.* 2023;(2021):37–42.
21. Maheswari S, Kaur A, Douglas WS. Green Human Resource Management and Green Culture: An Integrative Sustainable Competing Values Framework and Future Research Directions. 2024;
22. Asfiah N, Manajemen PS, Muhammadiyah U, Arifiani RS, Manajemen PS, Muhammadiyah U, et al. Analisis bibliometrik green human resource practices terhadap keberlanjutan lingkungan pada industri perhotelan. 2024;11:538–53.
23. Satria JJ, Resmawa IN. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-Ekonomika.* 2022;5(3):72–87.
24. Mishra P. Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *Int J Organ Anal.* 2017;25(5):762–88.
25. Veerasamy U, Joseph MS, Parayitam S. Green Human Resource Management and Employee Green Behaviour: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. 2023;
26. Sholeh R, Waskito J. Pengaruh Green HRM Terhadap Perilaku Karyawan yang di Mediasi Green Recruitment, Green Training dan Green Work Engagement. *J Bina Bangsa Ekon.* 2024;17(2):1773–81.

27. Pramudita EJ, Gunawan AW. Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains J Sains Glob Indones*. 2023;4(1):21–40.
28. Tahir R, Athar MR, Faisal F, Shahani N un N, Solangi B. Green Organizational Culture: A Review of Literature and Future Research Agenda. *Ann Contemp Dev Manag HR*. 2019;1(1):23–38.
29. Lanatri Danirmala. the Mediating Role of Green Training To the Influence of Green Organizational Culture To Green Organizational Citizenship Behavior and Green Employee Involvement. *IJHCM (International J Hum Cap Manag*. 2022;6(1):66–75.
30. Hooi L, Min-Shi L, Lin J. Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter? 2021;
31. Al Dahnahani A, Abdullah H, Onn Malaysia H, Pahat B, Corresponding M. The Effect of Transformational Leadership on Organizational Culture in Abu Dhabi National Oil Company. *Int J Res Rev Vol*. 2019;6(10):35–46.
32. Srivastava S, Pathak D, Soni S, Abha D. Does green transformational leadership reinforce green creativity? The mediating roles of green organizational culture and green mindfulness. 2024;
33. Arifiani RS, Sudiro A, Indrawati NK. the Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *J Apl Manaj*. 2020;18(3):555–62.
34. Roscoe S, Subramanian N, Jabbour CJC, Chong T. Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Bus Strateg Environ*. 2019;28(5):737–49.

35. Li Z, Yu H, Xing L. The impact of green culture on employees' green behavior: The mediation role of environmental awareness. 2022;
36. Bahrudin MDF. Pelaksanaan Program Adiwiyata Dalam Mendukung Pembentukan Karakter Peduli Lingkungan Di Sma Negeri 4 Pandeglang. *J Pendidik Geogr.* 2017;17(1):25–37.
37. Peraturan.Go.Id. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.53/menlhk/setjen/kum.1/9/2019 Tahun 2019 [Internet]. 2019. 2023. Available from: <https://peraturan.go.id/id/permen-lhk-no-p-53-menlhk-setjen-kum-1-9-2019-tahun-2019>
38. Muhaimin. *Membangun Kecerdasan Ekologis.: Model Pendidikan untuk Meningkatkan Kompetensi Ekologis.* Bandung: Alfabeta; 2015.
39. Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Sosialisasi Sekolah Adiwiyata Mandiri [Internet]. 2020. 2020. Available from: <https://dlh.semarangkota.go.id/sosialisasi-sekolah-adiwiyata-mandiri/>
40. Pusat Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Daftar Sekolah Adiwiyata Mandiri dan Nasional [Internet]. 2023. 2023. Available from: https://pusatpghk.bp2sdm.menlhk.go.id/public_area/daftar_san_sam
41. Kementerian Lingkungan Hidup. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.53/Menlhk/Setjen/Kum.1/9/2019 tentang Penghargaan Adiwiyata [Internet]. 2019. Available from: <https://jdih.menlhk.go.id/new2/home/portfolioDetails/53/2019/4>
42. Golman D, Barlow Z. *Ecoliterate: how educators are cultivating emotional, social an ecological intelligence.* Bass J, editor. USA Healdsburg, CA: Watershed Media; 2012.
43. Laga Z, Marampa AM, Ramba D. Performance Of Health Employees Of Elim Hospital Rantepao North Toraja District Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. 2024;5(68):8822–9.

44. Ones D, Brenton MW, Dilchert S, Rachael MK. Multiple domains and categories of employee green behaviours: more than conservation. 2018;
45. Bass BM, Riggio RE. Transformational Leadership. 2005.
46. Jennfier LR, Barling J. Environmental leadership 1 Contrasting The Nature and Effects of Environmentally-Specific and General Transformational Leadership. 2017;1–42.
47. Dessler G. Human Resource Management Sixteenth Edition. Pearson; 2020.
48. Astuti M, Wahyuni HC. Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm). Matrik J Manajemen, Strateg Bisnis dan Kewirausahaan. 2018;121.
49. Moch Yusuf Fathussalam, I G Ag Kom Agnam M, Ayuwati ID, A. L. DF, A. L. YR, Hiroshi P. GB, et al. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. J Adv Inf Ind Technol. 2021;3(1):11–8.
50. Bombiak E, Marciniuk-Kluska A. Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. Sustain. 2018;10(6).
51. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. Pearson Education. New York, NY; 2019.
52. Gürlek M, Tuna M. Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. Serv Ind J. 2018;38(7–8):467–91.
53. Suresh MN. Green organizational culture in manufacturing SMEs: an analysis of causal relationships. 2023;
54. Bas Swaen and Tegan George. What Is a Conceptual Framework? | Tips & Examples. <https://www.scribbr.com/methodology/conceptual-framework/>. 2022.

55. Sekaran U. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. 4 Buku 1. Salemba Empat; 2006.
56. Zhu J, Tang W, Wang H, Chen Y. The influence of green human resource management on employee green behavior—a study on the mediating effect of environmental belief and green organizational identity. *Sustain.* 2021;13(8).
57. Sugiyono D. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. 2010.
58. Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi) Pengarang Prof Sugiyono. Bandung: Alfabeta Cv. 2016.
59. Martono N. Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada; 2022.
60. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2017.
61. Ghozali I, Latan H. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro; 2015.
62. Hair JF, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Eur Bus Rev.* 2019;31(1):2–24.
63. SMPN 20. Identitas Sekolah [Internet]. 2024. Available from: <https://smpn20mlg.sch.id/tentang-sekolah/>

Cek Plagiasi




10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 0%  Publications
- 8%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

