

202110160311668  
Muhamad Fani Ferniadi  
Prodi Manajemen

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*  
DAN KEPEMINPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN  
KERJA DI RSUD BANGIL**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

**Muhamad Fani Ferniadi**

**202110160311668**

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

**2025**



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA DI RSUD BANGIL**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama: **Muhamad Fani Ferniadi**

NIM: **202110160311668**

Jurusan: **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I: **Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.**

Penguji I: **Dr. Mursidi, M.M.**

Penguji II: **Viajeng Purnama Putri, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

**M. Sri Wahyuni S., S.E., M.E., Ph.D.**

**Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhamad Fani Ferniadi

NIM : 202110160311668

Program Studi : Manajemen

Surel : muhammadfani615@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 (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 20 Desember 2025

Yang membuat pernyataan



Muhamad Fani Ferniadi

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*  
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN  
KERJA DI RSUD BANGIL**

**Muhamad Fani Ferniadi<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto Ph.D.<sup>2</sup>**  
Departemen Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
E-mail Korespondensi: [muhammadfani615@gmail.com](mailto:muhammadfani615@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil (RSUD), dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori dan metodologi kuantitatif. *Purposive sampling* digunakan untuk mendistribusikan kuesioner kepada 62 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh GHRM dan kepemimpinan transformasional. Telah dibuktikan bahwa hubungan antara GHRM dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan dimediasi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan di RSUD Bangil tidak dapat dicapai secara langsung melalui penerapan praktik GHRM dan gaya Kepemimpinan Transformatif, melainkan melalui peningkatan Kepuasan Kerja karyawan sebagai faktor psikologis utama. Hasil studi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memegang peran strategis dalam menghubungkan kebijakan SDM berbasis lingkungan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di sektor pelayanan kesehatan.

**Kata kunci:** *Green Human Resource Management*, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB  
SATISFACTION AT BANGIL REGENCY HOSPITAL***

**Muhamad Fani Ferniadi<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto Ph.D.<sup>2</sup>**

Management Departement, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding email: [muhammadfani615@gmail.com](mailto:muhammadfani615@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to evaluate the impact of green human resource management (GHRM) and transformational leadership on employee performance at Bangil Regional General Hospital (RSUD Bangil), using job satisfaction as a mediating variable. The study uses an explanatory research design and a quantitative methodology. Using a purposive sampling, questionnaires were given to 62 nurses at RSUD Bangil in order to gather data. Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares (SEM-PLS) method was used to analyze the data. The findings show that employee performance is not significantly impacted directly by GHRM or transformational leadership. On the other hand, job satisfaction is greatly impacted by GHRM and transformational leadership. It has been demonstrated that the link between GHRM, transformational leadership, and employee performance is largely mediated by job satisfaction. These findings suggest that improving Employee Performance at RSUD Bangil cannot be achieved directly through the implementation of GHRM practices and Transformational Leadership styles, but rather through enhancing employee Job Satisfaction as a key psychological factor. The study demonstrates that Job Satisfaction plays a strategic role in linking environmentally-based HR policies and Transformational Leadership to Employee Performance in the healthcare service sector.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat limpahan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Di Rsd Bangil” tepat pada waktu yang telah ditentukan. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan motivasi yang berkelanjutan, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan kekuatan, kesehatan, ilmu pengetahuan, serta kesabaran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Muhammad Sri Wahyudi Suliswanto, SE., M.E., Ph.D., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dicky Wisnu Usdek Riyanto Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan sabar untuk mengoreksi, memberi arahan,

motivasi, dan nasehat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
7. Ibu Suparsih tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa yang tiada henti, dukungan moral maupun materi, serta motivasi dan keteladanan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Almarhum ayah Fauzan, yang semasa hidupnya senantiasa memberikan kasih sayang, doa, nasihat, dan teladan yang menjadi sumber semangat serta motivasi bagi penulis dalam menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini.
9. Muh Refo A, Kakak penulis yang selalu memberikan doa, dukungan moral dan materil sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik
10. Gitara Vitra Maharani, yang selalu memberikan semangat, doa, perhatian, motivasi, serta dukungan moral yang tiada henti kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Kepada diri sendiri, Muhamad Fani Ferniadi, Terimakasih sudah bertahan dan tidak menyerah hingga titik ini. Terimakasih juga telah berusaha dengan sungguh-sungguh, penuh kesabaran, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan skripsi ini, meskipun menghadapi berbagai kendala selama proses penyusunan.
12. Terakhir, seluruh rekan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Terima kasih telah menjadi tempat berbagi keluh kesah serta memberikan bantuan, dukungan, motivasi, serta kebersamaan yang berharga selama proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

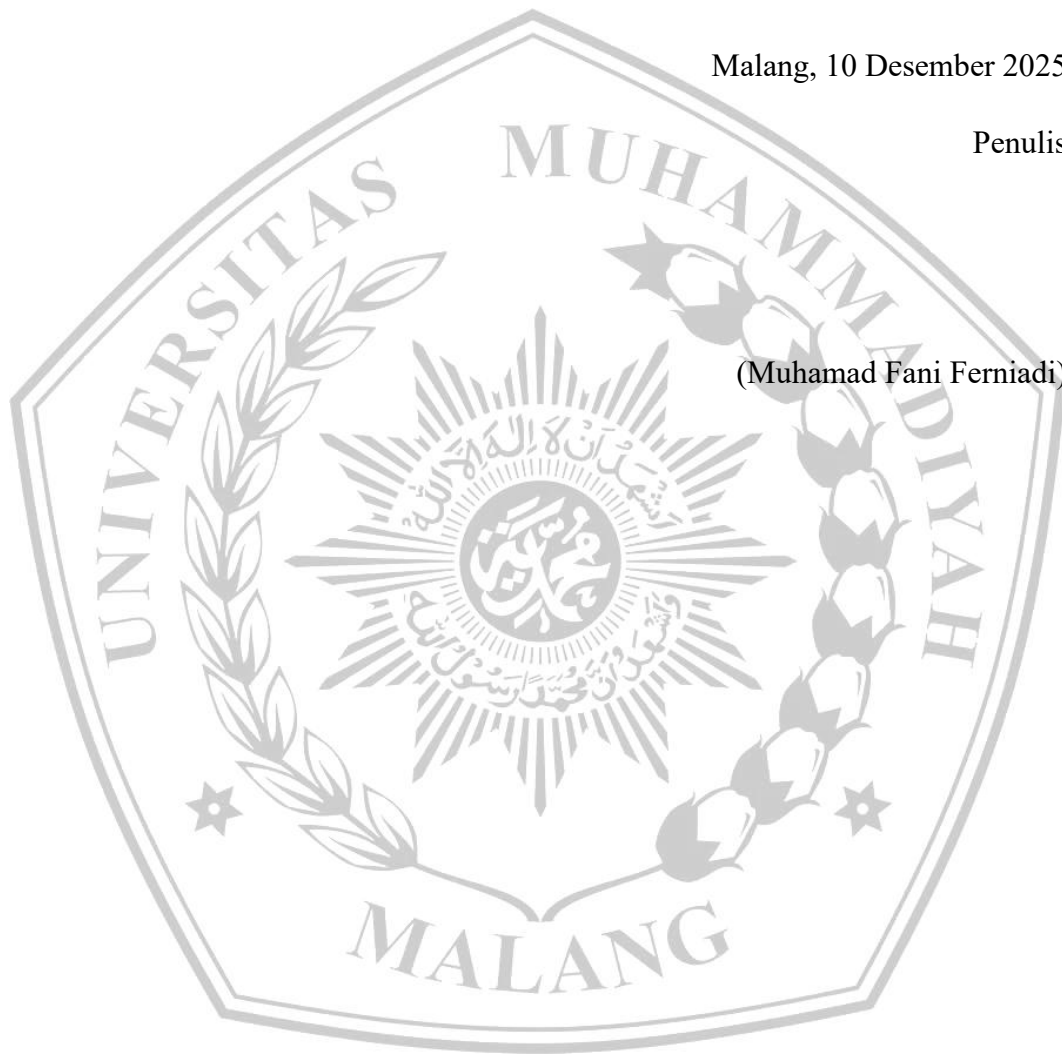
Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis mempersembahkan terima kasih dan doa yang tulus, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dicatat sebagai amal ibadah yang mulia dan bernilai di hadapan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan pengetahuan bagi masyarakat luas. Aamiin ya Rabbal ‘Alamin

Malang, 10 Desember 2025

Penulis

(Muhamad Fani Ferniadi)



## DAFTAR ISI

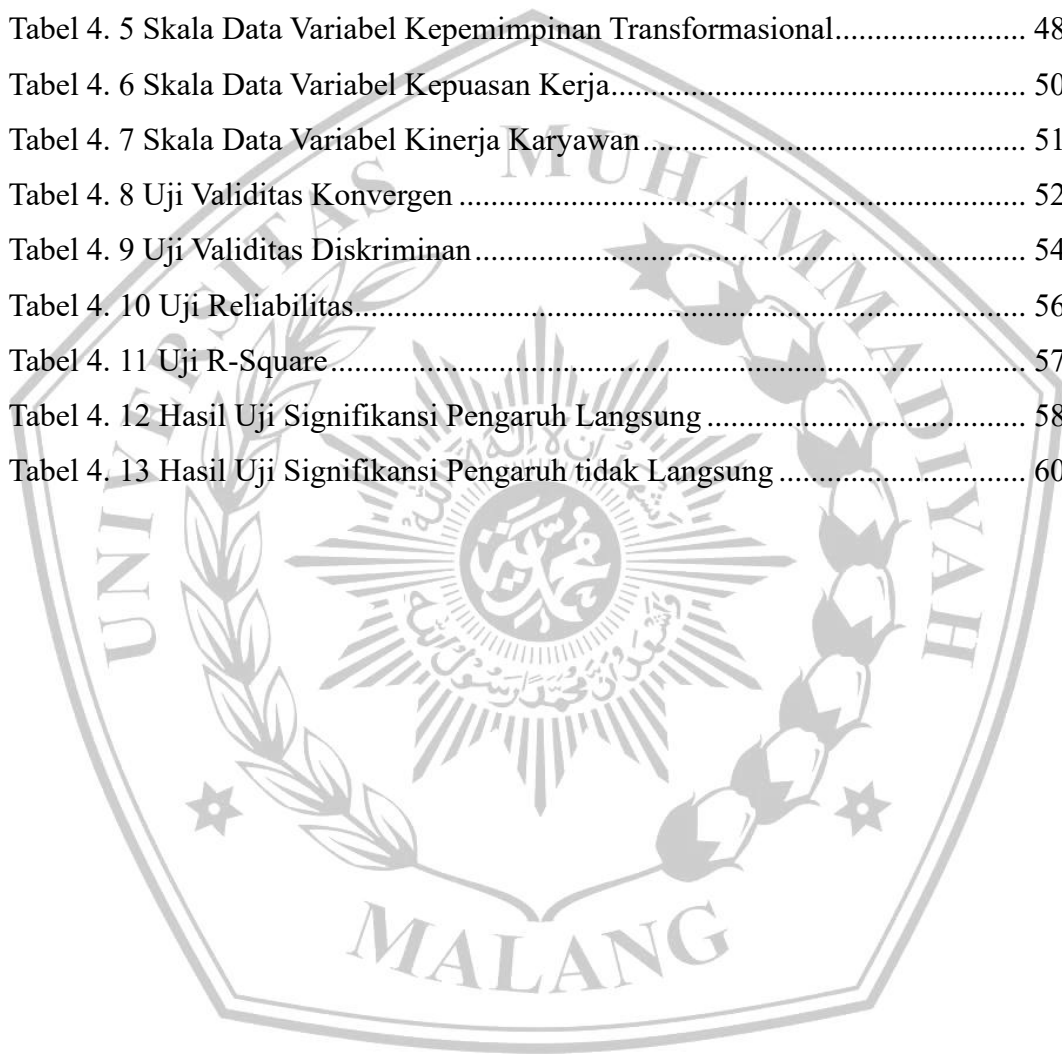
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pikir.....	25
2.4 Hubungan antar Variabel dan Rumusan Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5 Sumber Data.....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7 Teknik Pengukuran Variabel.....	37
3.8 Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43

4.2 Skala Data .....	47
4.3 Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	74



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4. 4 Skala Data Variabel Green Human Resource Management .....	47
Tabel 4. 5 Skala Data Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	48
Tabel 4. 6 Skala Data Variabel Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 4. 7 Skala Data Variabel Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4. 8 Uji Validitas Konvergen .....	52
Tabel 4. 9 Uji Validitas Diskriminan .....	54
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4. 11 Uji R-Square .....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung .....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh tidak Langsung .....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Bangil .....	45
Gambar 4. 2 Hasil PLS Algoritm: Output SmartPLS .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Gform hasil jawaban responden .....	78
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	86
Lampiran 4. Hasil Outer Model .....	90
Lampiran 5. Hasil Inner Model.....	92
Lampiran 6. Hasil Wawancara .....	93
Lampiran 7. Hasil Plagiasi.....	96



## DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization. [https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab\\_3](https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_3). 2016. World Health Organization.
2. Republik Indonesia. UU Nomor 44 Tahun 2009. Rumah Sakit. 2009.
3. Kawiana IGP. Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. UNHI Press Publishing; 2020.
4. Robbins SP & JTA. Organizational Behavior. 2017.
5. Ambar T Sulistiyani. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2003;
6. Rahadi DR. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Tunggal Mandiri Publishing; 2010.
7. Goni KM, Isa YZBMd, Abdullah TB. Moderating Role of Green Transformational Leadership on the Relationship between Green Human Resource Practices and Environmental Performance of Hotels in Kano, Nigeria. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2023;11(03).
8. Wiguna W, Sujoto U, Tukiran M, Maszah S. Green Human Resource Management: A Review. 2023; Available from: <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2>
9. Singh SK, Giudice M Del, Chierici R, Graziano D. Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technol Forecast Soc Change*. 2020;150.
10. Aulia KZ, Nawangsari LC. Effects of Green Human Resource Management and Green Transformational Leadership towards Employee Sustainable Performance through Employee Green Behavior at Mercu Buana University. *European Journal of Business and Management Research*. 2023 Oct 18;8(5):181–6.
11. Bass, B. M., & Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *The Journal of Academic Librarianship*. 1994;21(3).
12. Saleem F, Mateou S, Malik MI. How Green Transformational Leaders Trigger Environmental Performance? Unleashing the Missing Links Through Green Self-Efficacy, Green Empowerment, and Green Training of Employees. *Sustainability (Switzerland)*. 2024 Nov 1;16(22).

13. Rodrigo JAHN, Kuruppu CL, Pathirana GY. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. 2022 Jan 20;1–9.
14. Kreitner Robert, Kinicki Angelo. *Organizational behavior*. McGraw-Hill/Irwin; 2010. 126 p.
15. Sihombing PM, Sudjiman LS, Maruli RS. Pengaruh Green Human Resource Manajemen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi [Internet]*. 2025;2:54–67. Available from: <https://doi.org/10.62017/jimea>
16. Dwiarti W. The Role Of Leadership And Culture In Shaping Employee Performance: A Commitment Perspective. 2025;5(1):124–38. Available from: <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika>
17. Pramesti A. The Impact Of Green Human Resource Management Practices On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction Among Employees At Pt Pos Indonesia Surakarta Branch. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*. 2025;8(1).
18. Firdaus A, Sudarmo, Noor MA, Saffkaur TL, Suprayitno D, Setiawan A. Job Satisfaction As A Mediation Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDG'S Review*. 2025;5(2).
19. Adipra IMY, Surya IBK. Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2025;
20. Usmani F uddin. Green Human Resource Management and Employee Performance in an Emerging Economy: Mediating Role of Job Satisfaction and Industry Type as Moderator. *American Journal of Environmental Economics*. 2025 Nov 6;4(1):192–204.
21. Islam MA, Jantan AH, Yusoff YM, Chong CW, Hossain MS. Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*. 2023 Aug 1;24(4):642–62.
22. Dessler G. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta: Indeks. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2010.
23. R Wayne Mondy JJM. *Human Resource Management, Fourteenth Edition*. Pearson Global Education. 2016.

24. Robbins SP. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2003;
25. Robbins SP, A. Judge T. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat. 2016.
26. Dessler G. "Gary Dessler - Human resource management." *Human resource management / Gary Dessler*, Florida International University. 2018.
27. Renwick DWS, Redman T, Maguire S. Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*. 2013;15(1).
28. Bass BM. *Transformational Leadership: Industrial, military, and educational impact*. Transformational Leadership Industry Military and Educational Impact. Retrieved from [http://books.google.com/books?id=CF7yFpsFYZgC&pgis=1rmational leader. Transformational Leadership Industry Military and Educational Impact](http://books.google.com/books?id=CF7yFpsFYZgC&pgis=1rmational+leader.+Transformational+Leadership+Industry+Military+and+Educational+Impact.1998). 1998.
29. O'Leary E. *Kepemimpinan*. Edisi Pert. Andi, editor. Yogyakarta; 2001.
30. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited. 2017.
31. Blau PM. *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, NY. Vol. 11, Sustainability (Switzerland). 1964.
32. Ayana I, Wodajo M. Green Human Resource Management and Organizational Performance: Structural Equation Model Evidence from Nekemte Comprehensive Specialized Hospital, Ethiopia. *International Journal of Management and Fuzzy Systems*. 2024 Aug 20;10(1):1–16.
33. Al-Rjoub S, Alsharawneh A, Alhawajreh MJ, Othman EH. Exploring the Impact of Transformational and Transactional Style of Leadership on Nursing Care Performance and Patient Outcomes. *J Healthc Leadersh*. 2024;16:557–68.
34. Damarsari Ratnasahara Elisabeth, Parwita Setya Wardhani, Mochamad Fatchur rohman. The effect of transformational leadership style on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. *World Journal of Advanced Research and Reviews [Internet]*. 2025 Jan 30;25(1):1072–8. Available from: <https://journalwjarr.com/node/382>
35. Hundie ZA, Habtewold EM. The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance:

- The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia. *J Healthc Leadersh.* 2024;16.
36. Maridi M, Syahab SR, Sureskiarti E, Suwanto S. Kepuasan kerja dan kinerja perawat: studi cross sectional di ruang perawatan bedah rumah sakit. 2023;11(1).
  37. Ismainar H, Djuhaeni H, Magretta JS. Job Satisfaction is Dominant Factor Influencing of Nurse Performance in X Hospital Pekanbaru. *Journal of Public Health for Tropical and Coastal Region.* 2021;4(1).
  38. Fayiz Almashayekh M, Eivazzadeh N, Yeşiltaş M. The Impact Of Job Satisfaction On Nursing Performance Among Marfa Hospital (Uae) Nurses: The Moderating Effect Of Job Stress. *Balıkesir Health Sciences Journal.* 2023;
  39. Sugiyono. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta. Hal 57. *Metode Penelitian Kuantitatif.* 2018;53(9).
  40. Sekaran U, Bougie R. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian.* Jakarta. Salemba Empat. 2017.
  41. Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Rineka Cipta. Vol. 53, *Jurnal Ilmiah Farmasi Farmasyifa.* 2013.
  42. Sekaran, U., & Bougie R. *Research methods for business: A skill building approach.* *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice: Volume II: Parts 5-8.* 2016.
  43. Ghozali I. Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. 2018.
  44. Ghozali, Latan. *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).* Bab III *Metoda Penelitian.* 2015;
  45. Ghozali I, Latan H. *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3 untuk Penelitian Empiris edisi 2.* Semarang: Diponegoro University Press. 2015.
  46. Ghozali I. dan Latan H. *Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018.* *Academia (Accelerating the world's research).* 2020;
  47. Susanto A. *Journal of Economics, Finance and Management Studies The Role of Green Human Resources Management (GHRM) on Job Satisfaction and Green Work Engagement (GWE): an Empirical Study on Manufacturing Industries.* Available from: [www.ijefm.co.in](http://www.ijefm.co.in)
  48. Tabassum S, Alam SMA, Ahmad S. *Factors Influencing Employee Satisfaction In Workplace [Internet].* Vol. 7, *International Journal of*

202110160311668  
Muhamad Fani Ferniadi  
Prodi Manajemen

Engineering Applied Sciences and Technology. 2022. Available from:  
<http://www.ijeast.com>



202110160311668  
Muhamad Fani Ferniadi  
Prodi Manajemen

## Lampiran 7. Hasil Plagiasi



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 12/12/2025

Kode : 2844001704  
Nama : Muhamad Fani Ferniadi  
NIM : 202110160311668  
Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Green Human Resource Management dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja di RSUD Bangil  
Persentase Plagiasi : 2%  
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

