

Lampiran 1. Surat Pengantar Angket Penelitian

SURAT PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada YTH.

Industri UKM Jawa Timur

Di tempat

Dengan hormat,

Melalui surat ini, kami menyampaikan permohonan izin untuk melakukan riset penelitian Studi S3 Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang berjudul **“Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Organizational Culture* Terhadap *Environmental Performance* Melalui Mediasi *Green HRM* dan *Green Innovation* Pada Industri UKM di Jawa Timur”** di tempat bapak/ ibu yang memiliki industri UKM, kami meminta izin untuk mengambil data dalam bentuk pengisian angket kuesioner yang akan di isi oleh pemilik industri UKM.

Apabila ada kesalahan dalam kalimat atau angket kami memohon maaf yang sebesar-besarnya dan kami mengucapkan terima kasih banyak kami sudah di bantu dalam pengisian angket kuesioner.

Surabaya, 1 Juni 2022

Peneliti

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *ENVIRONMENTAL
 PERFORMANCE* MELALUI MEDIASI *GREEN HRM* DAN *GREEN
 INNOVATION* PADA INDUSTRI UKM DI JAWA TIMUR**

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang disediakan oleh peneliti
2. Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan identitas Bapak/Ibu dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang telah disediakan
3. Setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti

Data Umum Responden Penelitian :

1. Nama Responden :
2. Usia Responden :
 - ☐ 21-27 tahun
 - ☐ 28-41 tahun
 - ☐ 42-57 tahun
 - ☐ >57 tahun
3. Jenis Kelamin
 - ☐ Pria
 - ☐ Wanita
4. Pendidikan terakhir
 - ☐ SMP
 - ☐ SMA
 - ☐ Diploma
 - ☐ Sarjana / S1
 - ☐ S2 / Magister
5. Lama menjalani bisnis UMKM
 - ☐ < 2 tahun
 - ☐ 2-5 tahun
 - ☐ 5-8 tahun
 - ☐ 8-11 tahun

- ☐ 11-15 tahun
- ☐ >15 tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut ini merupakan daftar pernyataan lanjutan yang telah disiapkan oleh peneliti
2. Berikan tanda centang (✓) pada setiap jawaban yang telah disediakan dan menurut kondisi yang Bapak / Ibu / Saudara alami
3. Adapun pilihan jawaban yang disediakan diantaranya adalah :
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju
4. Jika ada butir pernyataan yang tidak dipahami dapat langsung ditanyakan kepada peneliti

Data Khusus :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Green Transformational Leadership						
A	Berorientasi perencanaan ramah lingkungan					
	1. Pemimpin memberikan fasilitas ruang terbuka hijau					
	2. Mengubah model bisnis yang lebih ramah lingkungan					
	3. Mengurangi dampak limbah akibat produksi					
	4. Rencana jangka panjang mengurangi emisi karbon					
B	Berorientasi visi lingkungan yang jelas					
	5. Menghasilkan produk dengan bahan ramah lingkungan					
	6. Proses produksi dengan menggunakan inovasi teknologi ramah lingkungan					
	7. Mengurangi penggunaan bahan plastik					
C	Seluruh anggota memiliki tujuan lingkungan yang sama					
	8. Saling gotong-royong membangun budaya hijau					
	9. Bekerja sama dalam mengurangi dampak sampah plastik					
	10. Saling mengingatkan untuk tujuan lingkungan bersih					
D	Mendorong pencapaian tujuan bersama					
	11. Memberikan motivasi berupa					

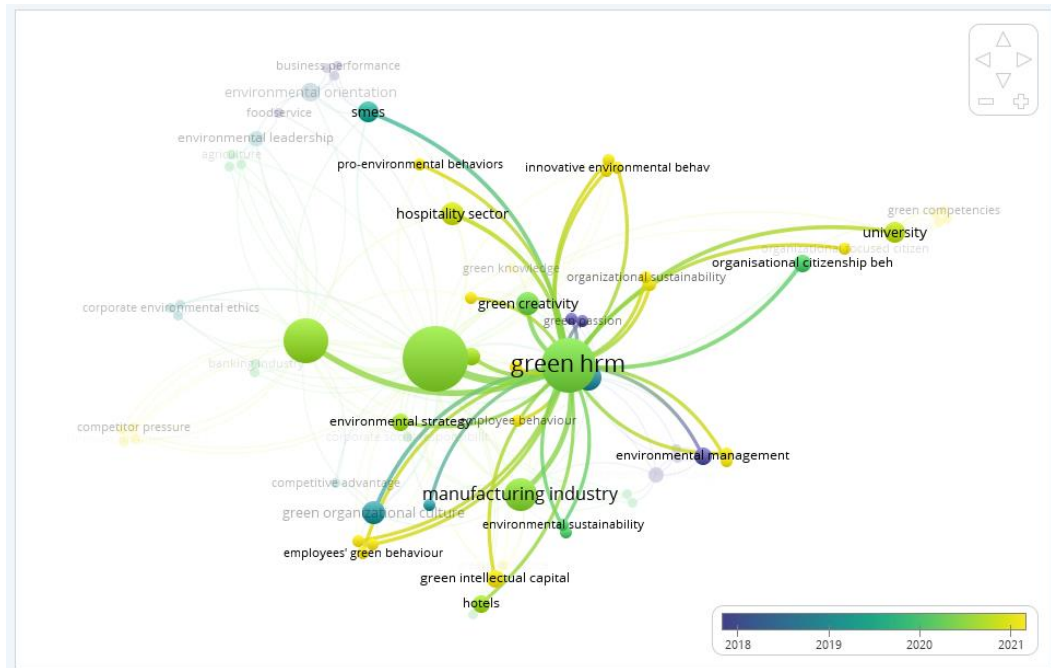
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	reward/penghargaan					
	12. Memberikan dukungan fasilitas yang memadai					
	13. Memberikan solusi atas dampak kerusakan lingkungan					
E	Memberikan pertimbangan kepada karyawan					
	14. Memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan ide / gagasan lingkungan hijau					
	15. Memiliki sifat keterbukaan					
	16. Evaluasi berkala atas dampak yang terjadi terhadap lingkungan					
Organizational Culture						
A	Inisiatif Perseorangan					
	17. Setiap individu dalam organisasi memiliki rasa tanggung jawab terhadap lingkungan					
	18. Setiap individu juga diberikan kebebasan dalam menjalankan aktivitasnya di lingkungan organisasi					
	19. Setiap individu juga diberikan kemerdekaan dalam berinovasi terhadap lingkungan organisasi					
B	Toleransi terhadap risiko					
	20. Setiap individu di dalam organisasi didorong untuk mengambil risiko dari setiap yang dikerjakan					
	21. Dapat lebih agresif menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan inovasi lingkungan					
	22. Setiap individu didorong untuk terus berinovasi dalam menjalankan pekerjaan.					
C	Pengawasan					
	23. Terdapat aturan yang jelas dari setiap pekerjaan					
	24. Aturan berlaku untuk semua individu di dalam organisasi.					
	25. Siapa pun dapat menerima sanksi atas kesalahan yang dilakukan.					
D	Dukungan manajemen					
	26. Komunikasi dilakukan secara aktif dari atas ke bawah					
	27. Komunikasi dilakukan secara					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	demokratis serta atraktif					
	28. Bekerja sama dalam berinovasi					
E	Pola komunikasi					
	29. Pola komunikasi tidak dibatasi hierarki formal					
	30. Pola komunikasi bersifat santai					
	31. Pola komunikasi dilakukan melalui platform media sosial atau chatting					
Green Human Resource Management						
A	Green Recruitment					
	32. Calon karyawan memiliki kepribadian yang memungkinkan tercapainya tujuan ramah lingkungan					
	33. Karyawan memiliki nilai untuk meningkatkan pengetahuan lingkungan dalam proses operasional					
	34. Perusahaan memiliki reputasi yang baik mengenai manajemen lingkungan					
B	Green Training and Development					
	35. Pelatihan keterampilan tentang perlindungan lingkungan					
	36. Memberikan motivasi peningkatan kesadaran serta pengetahuan tentang lingkungan					
	37. Bertujuan untuk membuat lebih peka terhadap proses pengendalian kerusakan lingkungan.					
C	Green Performance Management and Appraisal					
	38. Memberikan penilaian kinerja secara berkala					
	39. Memberikan penanganan cepat saat karyawan tidak memenuhi indikator manajemen lingkungan					
	40. Mengevaluasi hasil kinerja manajemen lingkungan					
D	Green Reward and Compensation					
	41. Memberikan imbalan financial terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan manajemen lingkungan					
	42. Memberikan imbalan non-					

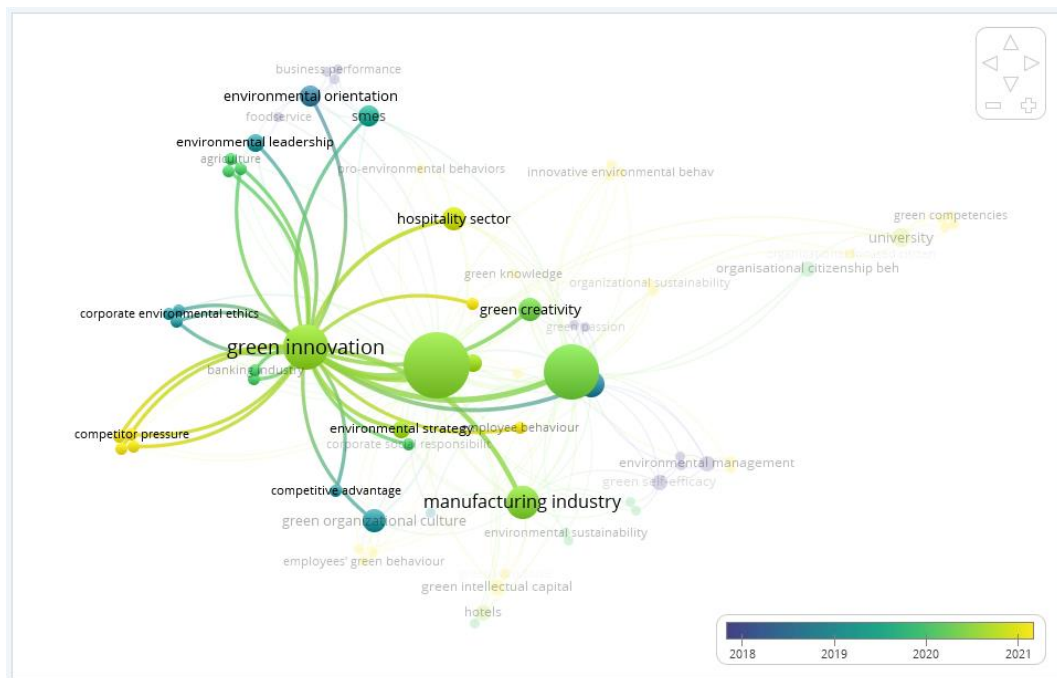
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	financial (kenaikan jabatan, pengakuan, atau pujian) terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan manajemen lingkungan					
Green Innovation						
A	Green Product Innovation					
	43. Memproduksi barang ramah lingkungan					
	44. Penggunaan sumber daya yang memiliki dampak minimal terhadap lingkungan					
	45. Kemudahan produk untuk didaur ulang, digunakan kembali, atau diuraikan					
B	Green Process Innovation					
	46. Proses produksi hemat energi (listrik, air, minyak, dll.)					
	47. Proses produksi dapat mengurangi emisi bahan berbahaya dan limbah					
	48. Proses produksi dapat menghemat penggunaan bahan baku					
Environmental Performance						
A	Kinerja Lingkungan Kualitatif					
	49. Perusahaan memberikan aturan terkait perlindungan serta pelestarian lingkungan.					
	50. Proses inovasi dilakukan secara kontinu					
	51. Setiap individu memiliki semangat kerja dalam mewujudkan kebijakan lingkungan hijau.					
B	Kinerja lingkungan kuantitatif					
	52. Memiliki batasan limbah yang dihasilkan sehingga dapat di minimalisir					
	53. Memiliki anggaran dalam pengolahan limbah dan daur ulang					
	54. Memiliki lahan terbuka hijau yang memadai.					

[illegible]

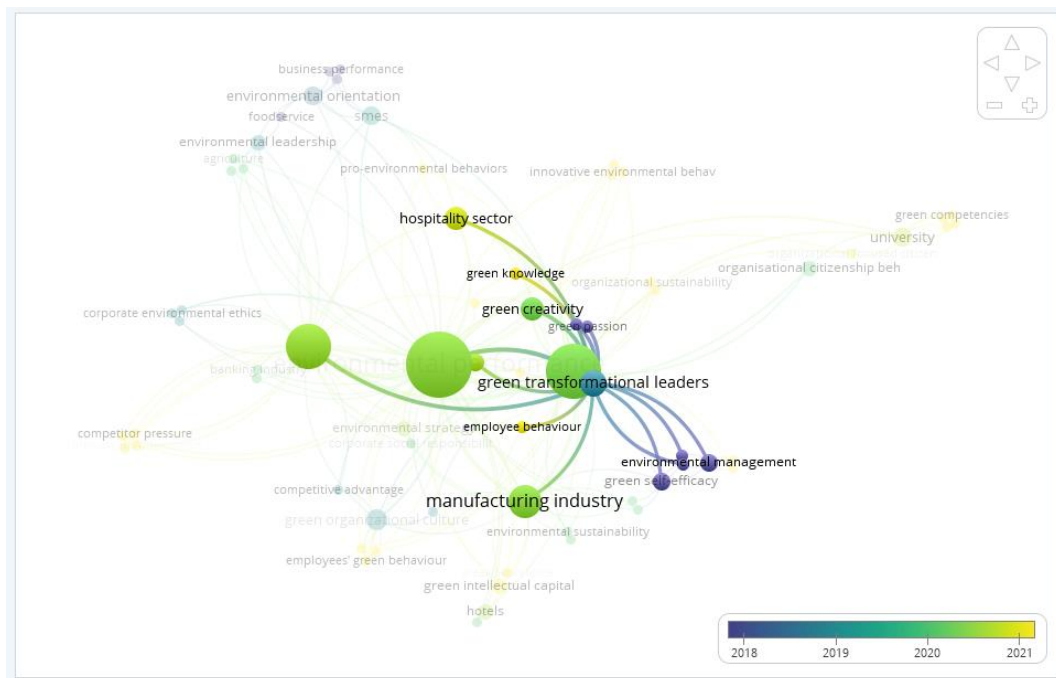
c. Overlay Visualization by Green Human Resource Management



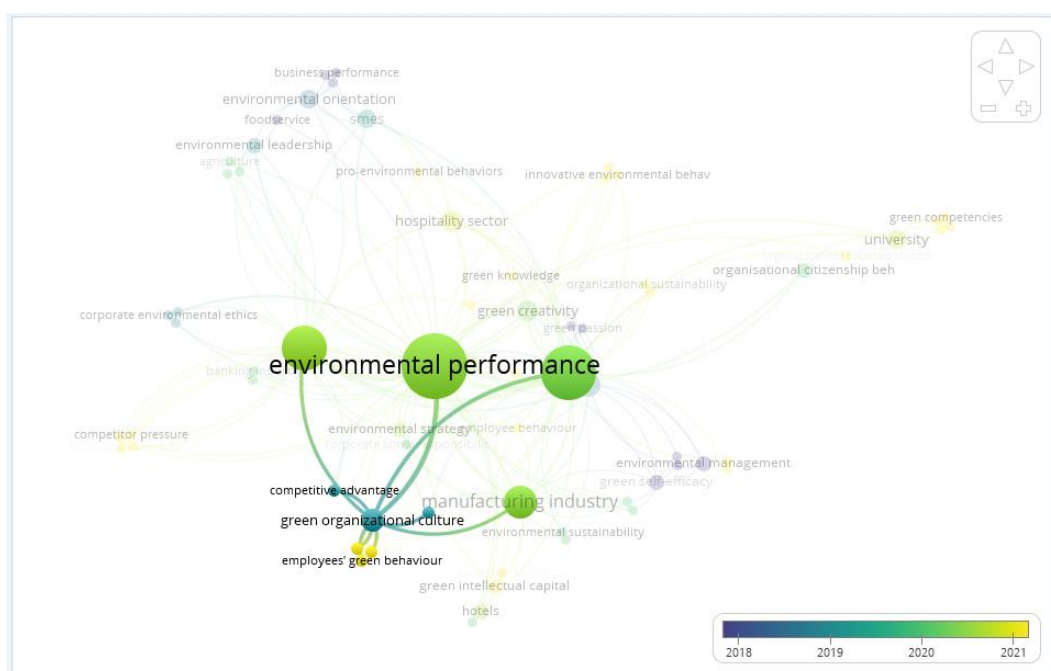
d. Overlay Visualization by Green Innovation



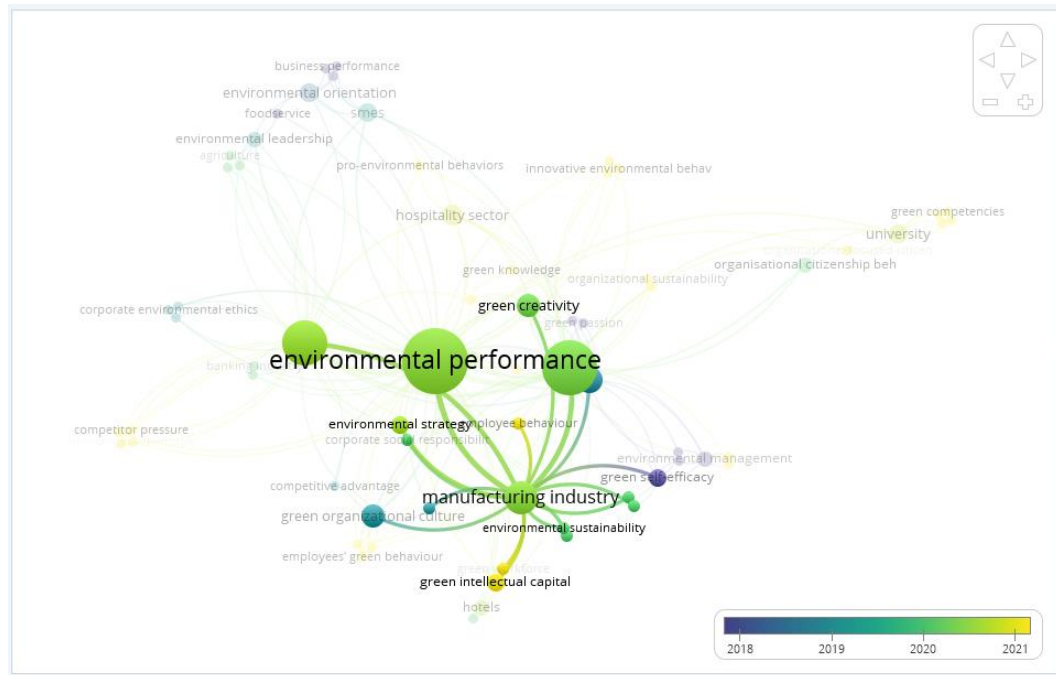
e. Overlay Visualization by Green Transformational Leadership



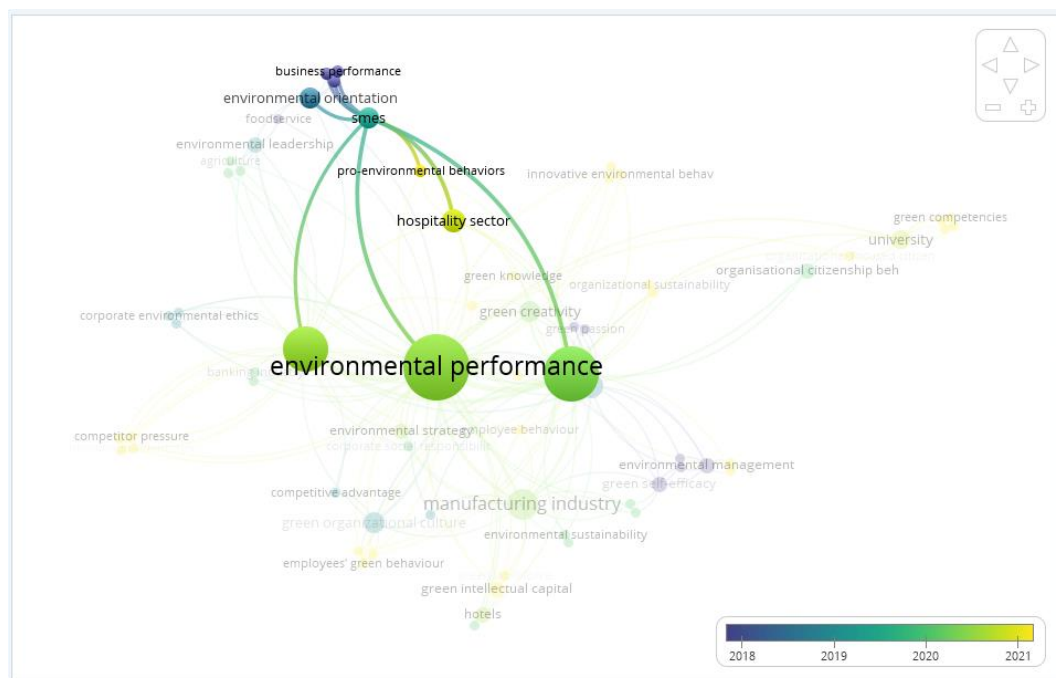
f. Overlay Visualization by Organizational Culture



g. Overlay Visualization by Manufacturing Industry / Sector



h. Overlay Visualization by SMEs Sector



Lampiran 4. Mapping Penelitian

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Renwick, Redman, dan Maguire (2013)	Menelaah atau meninjau penelitian-penelitian tentang <i>green HRM</i>	Analisis bibliografi	Pemahaman tentang bagaimana praktek Green HRM memengaruhi motivasi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan tertinggal dari bagaimana organisasi mengembangkan kemampuan Green dan memberi karyawan peluang untuk terlibat dalam upaya organisasi manajemen lingkungan
2	Jia, et al. (2018)	Menganalisis pengaruh mediasi GHRM terhadap semangat hijau karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan kreativitas hijau	Sampel: perusahaan medis di Cina Teknik: SEM	Pemimpin transformasional dapat menginspirasi semangat hijau karyawan melalui memengaruhi Green HRM, dan pada akhirnya secara positif memengaruhi kreativitas hijau karyawan
3	Roscoe, Subramanian, Jabbour, dan Chong (2018)	Menganalisis hubungan antara praktik Green HRM, pendukung budaya organisasi hijau, dan kinerja lingkungan perusahaan	Sampel: perusahaan manufaktur di Cina Teknik: SEM	Praktik HRM pro-environmental termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, dan insentif mendukung pengembangan yang memungkinkan budaya organisasi hijau
4	Chen, Chang, dan Lin (2014)	Mengusulkan kerangka sinergis dan integratif untuk hubungan GHRM-GSCM dan mengusulkan agenda penelitian untuk integrasi ini	SEM	Peran GSCM dan GHRM dalam membangun organisasi yang lebih berkelanjutan, ada penundaan yang signifikan dalam integrasi dua subjek kontemporer ini, berdasarkan kesenjangan yang lebih besar dalam integrasi HRM dan manajemen rantai pasokan
5	Qiang Zhang (2021)	Mempelajari hubungan antara manajemen	Sampel: perusahaan yang	hubungan berbentuk U terbalik antara penyelenggara pemilu dan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		lingkungan dan kinerja ekonomi perusahaan	terdaftar di Cina Teknik: regresi	kinerja ekonomi; Merck memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi; inovasi hijau memediasi hubungan antara luasnya pengelolaan lingkungan, kedalaman pengelolaan lingkungan dan kinerja ekonomi; kepemimpinan lingkungan memoderasi dampak luasnya pengelolaan lingkungan, kedalaman pengelolaan lingkungan pada inovasi hijau
6	Singh, Giudice, Chierici, dan Graziano (2020)	Memeriksa bagaimana manajemen sumber daya manusia hijau saling mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau, inovasi hijau, dan kinerja lingkungan	Sampel: UKM sektor manufaktur	Praktik HRM hijau memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional hijau pada inovasi hijau. Kami juga menemukan bahwa HRM hijau secara tidak langsung melalui inovasi hijau mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan
7	Abdullah Kaid, et al. (2021)	Menganalisis dampak bersama dari manajemen sumber daya manusia hijau, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi	Sampel: perusahaan sektor publik di Qatar Teknik: PLS-SEM	Efek kepedulian lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau dan perilaku kepemimpinan hijau pada budaya organisasi hijau. Selanjutnya, budaya organisasi hijau dikonfirmasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi
8	Shahiba Sharma, et al. (2020)	meningkatkan daya tarik kelanjutan dalam bisnis dan kesadaran lingkungan pelanggan telah	Sampel: industri tekstil Teknik: SEM	Faktor yang paling relevan dari inovasi adalah kemampuan beradaptasi budaya hijau dan kinerja hijau ditemukan sebagai hasil utama dan peran

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		memaksa perusahaan multinasional untuk mengadopsi proses ramah lingkungan		mediasi yang signifikan dari komitmen karyawan antara inovasi dan kinerja hijau
9	Paul Kivinda Muisyo, et al. (2021)	Pertama, untuk menguji pengaruh praktik sumber daya manusia hijau dan budaya inovasi hijau pada kinerja hijau perusahaan. Kedua, untuk memodelkan sejauh mana budaya inovasi hijau memoderasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja hijau	Sampel: perusahaan manufaktur di Cina Teknik: SEM	Praktik manajemen sumber daya manusia hijau yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen dan penilaian kinerja, penghargaan dan pembayaran, dan keterlibatan dan kepemimpinan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hijau atau lingkungan. Studi ini juga menunjukkan bahwa inovasi hijau yang mencakup budaya inovasi produk hijau dan budaya inovasi proses hijau meningkatkan kinerja hijau perusahaan
10	El-Kassar dan Singh (2018)	Mengembangkan dan menguji model holistik yang menggambarkan dan menguji hubungan antara inovasi hijau, pendorongnya, serta faktor-faktor yang membantu mengatasi tantangan teknologi dan memengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan	Sampel: perusahaan di kawasan Timur Tengah dan Afrika	Ada hubungan antara inovasi hijau, pendorongnya, serta faktor-faktor yang membantu mengatasi tantangan teknologi dan memengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan
11	Jakeline Serrano-García, et al. (2021)	Pemilihan dan konfigurasi determinan GPI dan organisasinya	Sampel: manajer perusahaan manufaktur	Meningkatnya permintaan untuk green product innovation (GPI), yang mengarah pada

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		ke dalam model manajemen inovasi	Teknik: SEM	pengurangan dampak negatif lingkungan. Konteks ini merupakan peluang bagi rekonfigurasi organisasi perusahaan di sektor manufaktur untuk mengakomodasi atribut dan karakteristik produk baru tersebut. Meskipun identifikasi determinan GPI telah meningkat, karakterisasinya masih terfragmentasi dan koherensi terbatas dalam hal pendekatan administratif yang mengarah pada pengembangan GPI
12	Dubey, et al. (2017)	Mengembangkan model teoretis yang menghubungkan sistem manufaktur yang dapat dikonfigurasi ulang dengan keyakinan manajemen puncak, partisipasi, dan kinerja lingkungan, berdasarkan teori agensi dan budaya organisasi	Sampel: manajer puncak Teknik: SEM	(i) partisipasi manajemen puncak yang lebih tinggi, yang dipengaruhi oleh keyakinan manajemen puncak, mengarah pada peluang RMS yang lebih tinggi untuk diadopsi oleh organisasi sebagai strategi manufaktur mereka; (ii) budaya organisasi memoderasi hubungan antara tingkat partisipasi manajemen puncak dan adopsi RMS (dan strategi manufaktur); dan (iii) konfigurasi ulang sistem manufaktur yang lebih tinggi menghasilkan kinerja lingkungan yang lebih baik.
13	Al-Swidi et al. (2021)	Menyelidiki determinan dan hasil dari budaya organisasi hijau dan perilaku hijau karyawan	Sampel: karyawan di sektor publik dan swasta di Qatar Teknik: PLS-SEM	Pengaruh kepedulian lingkungan, pengelolaan sumber daya manusia yang hijau, dan perilaku kepemimpinan hijau terhadap budaya organisasi yang hijau. Selain itu, budaya organisasi hijau dipastikan memiliki

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				hubungan positif yang signifikan dengan perilaku hijau karyawan dan kinerja lingkungan organisasi. Yang penting, budaya organisasi hijau juga memediasi hubungan antara kepedulian lingkungan, manajemen sumber daya manusia hijau, perilaku kepemimpinan hijau dan perilaku hijau karyawan
14	Sobaih et al. (2020)	Meneliti pengaruh langsung GHRM terhadap kinerja lingkungan perusahaan penginapan kecil dan pengaruh tidak langsung melalui inovasi hijau	Sampel: manajer perusahaan penginapan kecil di Kairo, Mesir Teknik: SEM	Ada pengaruh langsung, positif dan signifikan dari kemampuan hijau, motivasi, dan peluang pemilik/ manajer pada inovasi hijau perusahaan dan kinerja lingkungan. Kemampuan pemilik/ manajer adalah praktik GHRM yang paling berpengaruh pada inovasi hijau dan kinerja lingkungan. Selain itu, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh GHRM terhadap kinerja lingkungan digandakan dengan inovasi hijau, yang mencerminkan nilai dan peran vital inovasi hijau dalam kinerja lingkungan perusahaan penginapan kecil
15	Rehman dan Yaqub (2021)	Menyelidiki kinerja lingkungan industri perhotelan Pakistan berdasarkan praktik hijau.	Sampel: industri perhotelan di Pakistan Teknik: PLS-SEM	Kepemimpinan transformasi hijau dan inovasi hijau ditemukan signifikan, tetapi praktik sumber daya manusia hijau diamati sebagai tidak signifikan. Selain itu, tidak ada moderasi yang dilaporkan oleh perilaku karyawan individu di bawah covid-19
16	Rehman et al.	Menganalisis	Sampel:	Baik GIC maupun GHRM

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2021)	pengaruh modal green intellectual (GIC), green HRM (GHRM), dan green innovation (GI) pada kinerja lingkungan perusahaan.	perusahaan manufaktur besar Teknik: SEM	tidak terkait langsung dengan kinerja lingkungan. Kami berpendapat sebaliknya bahwa GI memediasi hubungan antara GIC, GHRM, dan kinerja lingkungan. Lebih lanjut, kami menyarankan bahwa strategi lingkungan terkait langsung dengan kinerja lingkungan, sekaligus memoderasi hubungan antara GI dan kinerja lingkungan
17	Arsyad (2021)	Membahas dan menyelidiki peran kepemimpinan transformasional hijau terhadap kinerja lingkungan dan dampak mediasi dari kreativitas hijau dan pengelolaan sumber daya manusia yang hijau	Sampel: perusahaan manufaktur Teknik: SEM	Manajemen sumber daya manusia hijau dan kreativitas hijau memiliki efek yang menguntungkan dan penting pada mediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan efisiensi lingkungan
18	Bhatti et al. (2021)	Mengeksplorasi hubungan antara praktik green HRM (GHRM) dan environmental performance (EP) perusahaan milik industri yang mungkin condong ke pencemaran lingkungan (misalnya minyak dan gas)	Sampel: industri minyak dan gas di Pakistan Teknik: SEM	Ada dukungan untuk model mediasi serial yang sepenuhnya bermeditasi. Meskipun efek langsung dari GHRM dan EP tidak signifikan, efek total dan efek tidak langsung melalui POS dan IEB adalah signifikan. Demikian pula, penelitian ini juga menemukan dukungan untuk faktor organisasi dan individu sebagai mekanisme penjelasan dalam hubungan
19	Riva et al. (2021)	Menilai pengaruh pengetahuan hijau manajer dan kepemimpinan transformasional	Sampel: manajerial industri hotel Teknik:	Ada efek positif dari pengetahuan hijau dan kepemimpinan transformasional hijau pada kreativitas hijau dan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		hijau terhadap kinerja lingkungan perusahaan dengan efek mediasi kreativitas hijau	PLS-SEM	kepemimpinan transformasional hijau pada kinerja lingkungan. Selain itu, kreativitas hijau juga ditemukan memiliki efek mediasi yang signifikan antara pengetahuan hijau dan kinerja lingkungan, dan kepemimpinan transformasional hijau dan hubungan kinerja lingkungan
20	Hussain et al. (2021)	Menyelidiki dampak praktik sumber daya manusia hijau terhadap kinerja lingkungan	Teknik: SEM	Tidak ada hubungan langsung antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja lingkungan. Sebaliknya, inovasi hijau memediasi hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia yang hijau dan kinerja lingkungan
21	Siddique et al. (2021)	Melihat bagaimana kegiatan Green HRM mempengaruhi inovasi hijau karyawan. Selanjutnya, pengaruh mediasi kreativitas hijau antara asosiasi GHRM dan inovasi hijau dieksplorasi. Moderasi visi bersama hijau antara asosiasi inovasi hijau dan kinerja lingkungan juga diselidiki.	Sampel: karyawan industri di Pakistan Teknik: SEM	GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau dan inovasi hijau. Selain itu, kreativitas hijau secara signifikan memediasi hubungan antara GHRM dan inovasi hijau. Artinya GHRM tidak hanya dapat secara langsung mempengaruhi inovasi hijau, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui kreativitas hijau. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi bahwa hubungan positif yang signifikan antara inovasi hijau dan kinerja lingkungan dimoderasi oleh visi bersama yang hijau
22	Kraus et al. (2020)	Menyelidiki pengaruh tanggung jawab sosial	Sampel: perusahaan manufaktur	CSR tidak memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap kinerja

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		perusahaan (CSR) terhadap kinerja lingkungan	besar di Malaysia Teknik: SEM	lingkungan, tetapi berkorelasi positif dengan strategi lingkungan dan inovasi hijau, yang sekali lagi meningkatkan kinerja lingkungan, yaitu mereka secara signifikan menengahi antara CSR dan kinerja lingkungan
23	Gill et al. (2021)	Meneliti pengaruh tidak langsung dari praktik GHRM terhadap kinerja lingkungan universitas melalui perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.	Sampel: staf akademik universitas di Pakistan Teknik: PLS-SEM	Hasil hipotesis langsung mengungkapkan dampak signifikan dari kinerja hijau, penghargaan hijau, dan pelatihan hijau terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan. Perilaku kewarganegaraan organisasi lingkungan secara signifikan memediasi hubungan antara kinerja hijau, penghargaan hijau, dan pelatihan hijau dan kinerja lingkungan untuk analisis mediasi.
24	Yafi et al. (2021)	Mengkaji dampak pelatihan hijau terhadap kinerja lingkungan hijau melalui pembinaan peran kompetensi hijau dan motivasi terhadap adopsi pengelolaan sumber daya manusia yang hijau	Sampel: universitas negeri dan swasta di Malaysia Teknik: PLS-SEM	Pelatihan hijau memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja lingkungan hijau, dan keenam dimensi kompetensi hijau, yaitu, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, perilaku, sikap dan kesadaran, juga merupakan motivasi hijau. Baik kompetensi dan motivasi hijau secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara pelatihan hijau dan kinerja lingkungan.
25	Borah dan Korankye (2021)	Menelaah Green HRM atau GHRM berarti praktik manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan hasil	Pendekatan tinjauan pustaka	Kontribusi penelitian ini terletak pada pengumpulan literatur yang masih ada dalam hal ini; menyoroti berbagai praktik GHRM; menyarankan beberapa

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		lingkungan yang menguntungkan		praktik GHRM dan pada akhirnya mencoba untuk menyoroti beberapa pentingnya bagi organisasi
26	Ren et al. (2020)	Menguji model aturan formal yang tertanam dalam GHRM digabungkan dengan isyarat informal yang dikomunikasikan oleh anggota eselon atas perusahaan, termasuk CEO dan anggota tim manajemen puncak untuk mempengaruhi kinerja lingkungan	Sampel: manajer SDM, chief financial officer perusahaan manufaktur Teknik: PLS-SEM	Kepemimpinan etis CEO memoderasi hubungan positif antara GHRM dan komitmen hijau TMT, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan perusahaan
27	Rakin et al. (2020)	Memeriksa efek praktik manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SR-HRM) terhadap kinerja lingkungan di industri perbankan Bangladesh dengan efek mediasi oleh inovasi hijau	Sampel: industri perbankan di Bangladesh Teknik: SEM	Dalam penelitian saat ini, inovasi hijau juga menunjukkan dampak positif terhadap kinerja lingkungan. Selain itu, Green Innovation secara signifikan memediasi hubungan antara SR-HRM dan kinerja lingkungan. Penelitian ini merekomendasikan para peneliti masa depan untuk memikirkan efek mediasi oleh tanggapan lain dari karyawan dalam hubungan antara SR-HRM dan kinerja lingkungan
28	Roespinoedji et al. (2019)	Menyelidiki peran budaya organisasi hijau sebagai pendahulu dari inovasi produk dan proses hijau. Selain itu, pemeriksaan saat ini juga menganalisis	Sampel: perusahaan manufaktur di Malaysia Teknik: PLS-SEM	inovasi produk hijau, inovasi proses hijau dan keunggulan kompetitif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi hijau. Selain itu, hasil PLS-SEM juga menegaskan bahwa keunggulan kompetitif

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kontribusi unik dari inovasi produk dan proses dalam mendorong daya saing organisasi dan kinerja lingkungan		adalah positif dan secara signifikan dipengaruhi oleh inovasi produk hijau dan inovasi proses hijau. Hasilnya semakin menegaskan bahwa keunggulan kompetitif telah berdampak positif dan signifikan pada kinerja lingkungan di perusahaan manufaktur Malaysia
29	Su et al. (2020)	Memajukan penelitian dengan menyelidiki hubungan antara kepemimpinan lingkungan dan kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan peran mediasi praktik inovasi hijau dan peran moderasi pembelajaran pengetahuan lingkungan	Sampel: perusahaan produk pertanian di China Teknik: SEM	Praktik inovasi hijau (termasuk strategi dan tindakan inovasi hijau) memainkan peran mediasi antara kepemimpinan lingkungan dan kinerja perusahaan. Sementara itu, ditemukan juga bahwa pembelajaran pengetahuan lingkungan secara positif memoderasi pengaruh kepemimpinan lingkungan terhadap praktik inovasi hijau
30	Kim dan Stepchenkova (2018)	Menyelidiki peran kepemimpinan lingkungan dari manajemen puncak di kantor pusat waralaba dan orientasi lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pasar dan lingkungan perusahaan	Sampel: kantor pusat waralaba layanan makanan regional di Korea Selatan Teknik: Analisis path	Kepemimpinan transformasi lingkungan manajemen puncak memengaruhi orientasi lingkungan internal dan eksternal dari perusahaan waralaba layanan makanan. Juga, dua jenis orientasi lingkungan meningkatkan kinerja pasar dan lingkungan perusahaan. Akhirnya, dua dimensi orientasi lingkungan, internal dan eksternal, bertindak sebagai mediator penuh dari hubungan antara kepemimpinan transformasi lingkungan dan kinerja perusahaan.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
31	Gupta dan Zhang (2019)	Mengusulkan bahwa kecocokan strategis kemungkinan akan mempengaruhi dua hasil tingkat perusahaan: keseimbangan dinamis dan dis ekuilibrium dinamis	Analisis kualitatif	Kepemimpinan transformatif, kelincahan operasional, dan identitas berbasis pengetahuan memfasilitasi kesesuaian kompensasi, sementara pertumbuhan produktivitas, kemampuan beradaptasi strategis, dan kematangan pasar produk yang rendah memungkinkan kesesuaian strategis
32	Wang et al. (2021)	Menyelidiki dampak pandangan pemangku kepentingan terhadap praktik inovasi hijau (GI), konsekuensi terhadap kinerja lingkungan dan organisasi (OP), dan pengaruh moderat orientasi inovasi	PLS-SEM	Membuktikan hubungan positif dan signifikan antara pandangan pemangku kepentingan tentang praktik GI. Hubungan yang signifikan telah ditemukan antara praktik GI dan lingkungan dan OP. Efek moderating ditemukan negatif tetapi signifikan secara statistik
33	Zhang dan Walton (2016)	Memeriksa efek eco-innovation pada kinerja bisnis. Secara khusus, kami mengusulkan bahwa hubungan eco-inovasi-kinerja bergantung pada orientasi lingkungan dan komitmen sumber daya	Sampel: UKM berorientasi hijau di Selandia Baru Teknik: PLS-SEM	Inovasi ramah lingkungan memiliki efek positif pada kinerja bisnis. Lebih menarik lagi, temuan menunjukkan meskipun orientasi lingkungan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja bisnis, namun meningkatkan efek positif dari eco-inovasi pada kinerja bisnis. Hasilnya lebih lanjut menunjukkan bahwa perusahaan yang berorientasi hijau akan menuai lebih banyak manfaat kinerja dari inovasi lingkungan ketika mereka berkomitmen lebih banyak sumber daya organisasi
34	Ahakwa et al.	Melindungi	Sampel:	Praktik Pengelolaan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2021)	lingkungan alam dan kekayaannya untuk generasi mendatang telah menjadi topik penting bagi pembuat kebijakan dan eksekutif. Studi ini berusaha untuk memeriksa dampak praktik Manajemen Sumber Daya Manusia hijau melalui inovasi hijau pada kinerja lingkungan	perusahaan manufaktur kecil dan menengah di Ghana Teknik: SEM	Sumber Daya Manusia yang hijau secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja lingkungan. Selain itu, inovasi hijau sebagian memediasi pengaruh praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia hijau terhadap kinerja lingkungan. Kompensasi hijau melalui inovasi hijau memiliki dampak paling luar biasa pada kinerja lingkungan dan secara statistik signifikan pada $p < 0,01$.
35	Malik et al. (2021)	Melihat bagaimana kegiatan Green HRM mempengaruhi inovasi hijau karyawan. Selanjutnya, pengaruh mediasi kreativitas hijau antara asosiasi GHRM dan inovasi hijau dieksplorasi. Moderasi visi bersama hijau antara asosiasi inovasi hijau dan kinerja lingkungan juga diselidiki	Sampel: karyawan industri Pakistan Teknik: SEM	GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas hijau dan inovasi hijau. Selain itu, kreativitas hijau secara signifikan memediasi hubungan antara GHRM dan inovasi hijau. Artinya GHRM tidak hanya dapat secara langsung mempengaruhi inovasi hijau, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui kreativitas hijau. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi bahwa hubungan positif yang signifikan antara inovasi hijau dan kinerja lingkungan dimoderasi oleh visi bersama yang hijau
36	Anwar et al. (2020)	Meneliti pengaruh praktik Green Human Resource Management (HRM) (praktik membangun kompetensi hijau,	Sampel: universitas riset publik terkenal di Malaysia Teknik: PLS-SEM	Tiga set praktik HRM Hijau berdasarkan kerangka kerja Ability-Motivation-Opportunity memiliki dampak yang signifikan pada OCBE. Selain itu, OCBE memiliki hubungan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		praktik peningkatan motivasi hijau, dan praktik keterlibatan karyawan hijau) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan (OCBE) staf akademik dan, pada gilirannya, dampaknya terhadap kinerja lingkungan. Kedua, dampak mediasi OCBE antara masing-masing praktik HRM Hijau dan kinerja lingkungan dinilai		yang signifikan dengan kinerja lingkungan. Untuk analisis mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa OCBE yang dipamerkan oleh staf akademik bertindak sebagai sarana di mana praktik HRM Hijau dari sebuah universitas dapat secara positif mempengaruhi kinerja lingkungan kampus universitas
37	Elshaer et al. (2021)	Menganalisis keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM), perilaku pro-lingkungan karyawan, dan kinerja lingkungan masih sangat terbatas, terutama dalam kaitannya dengan usaha pariwisata kecil	Sampel: industri perhotelan di Mesir Teknik: SEM	Ada efek signifikan positif GHRM pada kedua jenis perilaku pro-lingkungan (tasked-related dan proaktif). Namun, hasilnya, secara mengejutkan, tidak menunjukkan efek langsung GHRM yang signifikan terhadap kinerja lingkungan. Meskipun demikian, ada efek GHRM yang tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja lingkungan melalui perilaku pro-lingkungan yang terkait dengan tugas dan proaktif.
38	Amjad et al. (2021)	Menyelidiki strategi yang mendasarinya untuk meningkatkan "keberlanjutan organisasi"	Sampel: manajerial di sektor industri tekstil Pakistan Teknik: SEM	Ada efek signifikan dari praktik GHRM, yaitu (pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan penghargaan dan kompensasi), pada Keberlanjutan Organisasi, Demikian pula, penelitian ini secara empiris

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				menyelidiki peran mediasi yang berbeda dari kinerja lingkungan dan kinerja karyawan antara praktik GHRM dan keberlanjutan organisasi.
39	Mansoor et al. (2021)	Mengeksplorasi hubungan antara green intellectual capital (IC) dan environmental performance (EP) dengan efek intervensi green human resource management (GHRM).	Sampel: direktur/ manajer SDM perusahaan manufaktur di Pakistan Teknik: SEM	Ada efek mediasi GHRM terhadap hubungan antara green human capital dan EP organisasi. Juga dua dimensi IC hijau (modal manusia hijau, modal relasional hijau) juga ditemukan secara positif terkait dengan EP perusahaan.
40	Zhang et al. (2020)	Menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja pengembangan produk hijau	Perusahaan otomotif energi baru di Cina Teknik: SEM	kepemimpinan transformasional hijau dan efikasi diri hijau dapat mendorong kinerja pengembangan produk hijau; efikasi diri hijau memediasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional hijau dan kinerja pengembangan produk hijau, sementara regulasi lingkungan secara positif memoderasi efek mediasi efikasi diri hijau. Selanjutnya, pengaturan lingkungan dan efikasi diri hijau berinteraksi untuk mempromosikan kinerja pengembangan produk hijau

Lampiran 5. Output Uji Validitas Kriteria

Variabel X1

Correlations

	Tot_X1		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item_01	.608**	.000	50
item_02	.613**	.000	50
item_03	.587**	.000	50
item_04	.649**	.000	50
item_05	.615**	.000	50
item_06	.642**	.000	50
item_07	.600**	.000	50
item_08	.648**	.000	50
item_09	.679**	.000	50
item_10	.654**	.000	50
item_11	.649**	.000	50
item_12	.621**	.000	50
item_13	.694**	.000	50
item_14	.681**	.000	50
item_15	.679**	.000	50
item_16	.615**	.000	50

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_01	56.52	58.296	.554	.895
item_02	56.96	55.753	.532	.896
item_03	56.28	57.553	.520	.896
item_04	57.14	55.878	.580	.894
item_05	56.72	55.675	.534	.896
item_06	56.82	54.967	.562	.896
item_07	56.42	58.698	.549	.896
item_08	56.44	57.517	.595	.894
item_09	56.18	56.804	.627	.893
item_10	56.28	57.267	.600	.894
item_11	56.24	57.125	.593	.894
item_12	56.36	57.541	.563	.895
item_13	56.88	55.863	.637	.892
item_14	56.86	55.347	.617	.893
item_15	57.00	55.429	.614	.893
item_16	56.90	56.255	.541	.896

Variabel X2**Correlations**

	Tot_X2		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item_17	.607**	.000	50
item_18	.631**	.000	50
item_19	.693**	.000	50
item_20	.664**	.000	50
item_21	.601**	.000	50
item_22	.656**	.000	50
item_23	.765**	.000	50
item_24	.711**	.000	50
item_25	.748**	.000	50
item_26	.534**	.000	50
item_27	.624**	.000	50
item_28	.601**	.000	50
item_29	.659**	.000	50
item_30	.644**	.000	50
item_31	.562**	.000	50

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_17	56.82	42.518	.539	.888
item_18	56.72	42.532	.569	.887
item_19	57.14	40.531	.622	.884
item_20	56.72	42.491	.609	.886
item_21	57.14	40.694	.500	.892
item_22	57.22	39.155	.552	.891
item_23	56.56	41.598	.724	.882
item_24	56.64	41.500	.656	.883
item_25	56.66	42.107	.707	.883
item_26	56.40	43.837	.470	.890
item_27	56.98	41.979	.552	.887
item_28	57.14	42.490	.531	.888
item_29	56.68	42.630	.604	.886
item_30	56.68	42.263	.582	.886
item_31	56.82	42.763	.485	.890

Variabel Z1**Correlations**

	Tot_Z1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
item_32	.497**	.000	50
item_33	.676**	.000	50
item_34	.671**	.000	50
item_35	.661**	.000	50
item_36	.643**	.000	50
item_37	.661**	.000	50
item_38	.588**	.000	50
item_39	.713**	.000	50
item_40	.614**	.000	50
item_41	.667**	.000	50
item_42	.691**	.000	50

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_32	36.94	34.670	.403	.857
item_33	36.96	31.835	.585	.845
item_34	37.08	32.687	.593	.845
item_35	37.20	31.796	.563	.847
item_36	36.86	32.000	.540	.849
item_37	37.10	31.561	.559	.847
item_38	36.72	33.553	.498	.852
item_39	37.06	31.119	.625	.842
item_40	36.80	33.184	.525	.850
item_41	37.08	31.504	.566	.847
item_42	37.20	31.755	.605	.844

Variabel Z2**Correlations**

Tot_Z2			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
item_43	.766**	.000	50
item_44	.703**	.000	50
item_45	.719**	.000	50
item_46	.713**	.000	50
item_47	.650**	.000	50
item_48	.751**	.000	50

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_43	19.66	6.515	.632	.767
item_44	19.76	7.002	.561	.783
item_45	19.52	6.663	.560	.784
item_46	19.48	6.949	.574	.781
item_47	19.44	7.149	.484	.800
item_48	19.84	6.709	.620	.770

Variabel Y**Correlations**

	Tot_Y		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item_49	.692**	.000	50
item_50	.665**	.000	50
item_51	.703**	.000	50
item_52	.664**	.000	50
item_53	.776**	.000	50
item_54	.739**	.000	50

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_49	19.90	7.847	.531	.769
item_50	19.58	8.289	.522	.771
item_51	19.56	8.170	.575	.761
item_52	19.36	8.480	.535	.771
item_53	19.82	6.926	.616	.749
item_54	19.78	7.196	.563	.764

Lampiran 6. Output Uji Validitas Unidimensionalitas

Variabel X1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.759
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	370.356
	df	120
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.573	41.080	41.080	6.573	41.080	41.080
2	1.361	8.506	49.586			
3	1.279	7.992	57.578			
4	1.134	7.086	64.664			
5	.925	5.784	70.448			
6	.900	5.624	76.073			
7	.707	4.416	80.488			
8	.614	3.835	84.323			
9	.538	3.360	87.684			
10	.465	2.907	90.590			
11	.393	2.457	93.048			
12	.302	1.885	94.933			
13	.293	1.830	96.763			
14	.248	1.548	98.312			
15	.163	1.021	99.332			
16	.107	.668	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel X2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.760
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	354.466
	df	105
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.355	42.366	42.366	6.355	42.366	42.366
2	1.349	8.995	51.361			
3	1.158	7.721	59.082			
4	.971	6.473	65.554			
5	.863	5.755	71.310			
6	.824	5.491	76.800			
7	.708	4.720	81.520			
8	.628	4.188	85.709			
9	.544	3.629	89.337			
10	.468	3.122	92.459			
11	.368	2.455	94.914			
12	.321	2.139	97.053			
13	.195	1.302	98.354			
14	.133	.884	99.239			
15	.114	.761	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Z1**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	188.611
	df	55
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.603	41.841	41.841	4.603	41.841	41.841
2	1.221	11.098	52.940			
3	1.016	9.239	62.178			
4	.882	8.016	70.195			
5	.775	7.050	77.244			
6	.635	5.769	83.013			
7	.512	4.655	87.669			
8	.451	4.104	91.773			
9	.396	3.604	95.377			
10	.288	2.614	97.991			
11	.221	2.009	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Z2**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	91.506
	df	15
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.094	51.573	51.573	3.094	51.573	51.573
2	.856	14.271	65.844			
3	.778	12.964	78.807			
4	.576	9.592	88.399			
5	.418	6.973	95.373			
6	.278	4.627	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Y**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	73.407
	df	15
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.013	50.213	50.213	3.013	50.213	50.213
2	.821	13.688	63.900			
3	.645	10.748	74.648			
4	.588	9.808	84.456			
5	.483	8.051	92.507			
6	.450	7.493	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Lampiran 7. Output Uji Reliabilitas

Reliability (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

Reliability (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	15

Reliability (Z1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Reliability (Z2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

Reliability (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Lampiran 8. Statistik Deskriptif

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Generasi Z (21-27 tahun)	50	12.5	12.5	12.5
	Generasi Y (28-41 tahun)	112	28.0	28.0	40.5
	Generasi X (42-57 tahun)	186	46.5	46.5	87.0
	Baby Boomers (> 57 tahun)	52	13.0	13.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	257	64.3	64.3	64.3
	Wanita	143	35.8	35.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	170	42.5	42.5	42.5
	Diploma	53	13.3	13.3	55.8
	S1	158	39.5	39.5	95.3
	S2/S3	19	4.8	4.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Jenis Industri UKM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Makanan & Minuman	147	36.8	36.8	36.8
	Kerajinan dari Kayu/ Rotan	87	21.8	21.8	58.5
	Pengolahan Tembakau	75	18.8	18.8	77.3
	Pakaian Jadi	51	12.8	12.8	90.0
	Furnitur	29	7.3	7.3	97.3
	Lainnya	11	2.8	2.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Lama Berbisnis UKM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	29	7.3	7.3	7.3
	2-5 Tahun	82	20.5	20.5	27.8
	5-8 Tahun	135	33.8	33.8	61.5
	8-11 Tahun	84	21.0	21.0	82.5
	11-15 Tahun	52	13.0	13.0	95.5
	> 15 Tahun	18	4.5	4.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Frequency Table

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item_01	0	0	117	200	83
item_02	0	47	98	177	78
item_03	0	0	80	207	113
item_04	0	60	134	149	57
item_05	0	18	117	185	80
item_06	0	53	90	192	65
item_07	0	0	105	208	87
item_08	0	0	96	197	107
item_09	0	0	89	200	111
item_10	0	0	78	199	123
item_11	0	0	59	216	125
item_12	0	0	59	213	128
item_13	0	18	113	189	80
item_14	0	45	108	190	57
item_15	0	38	143	150	69
item_16	0	18	122	182	78
item_17	0	0	72	211	117
item_18	0	0	48	229	123
item_19	0	18	111	193	78
item_20	0	0	51	207	142
item_21	0	21	126	166	87
item_22	0	50	79	174	97
item_23	0	0	49	212	139
item_24	0	0	33	214	153
item_25	0	0	37	205	158
item_26	0	0	37	194	169
item_27	0	0	121	189	90
item_28	0	0	100	203	97
item_29	0	0	48	222	130
item_30	0	0	53	224	123
item_31	0	0	70	222	108

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item_32	0	0	118	194	88
item_33	0	16	125	174	85
item_34	0	20	116	201	63
item_35	0	55	94	176	75
item_36	0	24	102	179	95
item_37	0	53	100	176	71
item_38	0	0	80	183	137
item_39	0	19	135	170	76
item_40	0	0	109	200	91
item_41	0	45	102	177	76
item_42	0	42	122	160	76
item_43	0	0	104	190	106
item_44	0	0	112	209	79
item_45	0	0	91	196	113
item_46	0	0	48	228	124
item_47	0	0	48	220	132
item_48	0	0	123	190	87
item_49	0	20	116	196	68
item_50	0	0	85	197	118
item_51	0	0	110	197	93
item_52	0	0	45	220	135
item_53	0	29	115	184	72
item_54	0	50	93	180	77

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item_01	400	3	5	3.92	.703
item_02	400	2	5	3.72	.912
item_03	400	3	5	4.08	.691
item_04	400	2	5	3.51	.915
item_05	400	2	5	3.82	.800
item_06	400	2	5	3.67	.901
item_07	400	3	5	3.96	.692
item_08	400	3	5	4.03	.713
item_09	400	3	5	4.06	.706
item_10	400	3	5	4.11	.701
item_11	400	3	5	4.17	.659
item_12	400	3	5	4.17	.662
item_13	400	2	5	3.83	.796
item_14	400	2	5	3.65	.860
item_15	400	2	5	3.63	.878
item_16	400	2	5	3.80	.801
item_17	400	3	5	4.11	.679
item_18	400	3	5	4.19	.627
item_19	400	2	5	3.83	.790
item_20	400	3	5	4.23	.657
item_21	400	2	5	3.80	.839
item_22	400	2	5	3.80	.949
item_23	400	3	5	4.23	.648
item_24	400	3	5	4.30	.613
item_25	400	3	5	4.30	.630
item_26	400	3	5	4.33	.638
item_27	400	3	5	3.92	.723
item_28	400	3	5	3.99	.703
item_29	400	3	5	4.21	.636
item_30	400	3	5	4.18	.641
item_31	400	3	5	4.10	.661
Valid N (listwise)	400				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item_32	400	3	5	3.93	.715
item_33	400	2	5	3.82	.809
item_34	400	2	5	3.77	.771
item_35	400	2	5	3.68	.933
item_36	400	2	5	3.86	.846
item_37	400	2	5	3.66	.920
item_38	400	3	5	4.14	.724
item_39	400	2	5	3.76	.813
item_40	400	3	5	3.96	.707
item_41	400	2	5	3.71	.902
item_42	400	2	5	3.68	.901
item_43	400	3	5	4.01	.725
item_44	400	3	5	3.92	.687
item_45	400	3	5	4.06	.713
item_46	400	3	5	4.19	.628
item_47	400	3	5	4.21	.638
item_48	400	3	5	3.91	.720
item_49	400	2	5	3.78	.783
item_50	400	3	5	4.08	.708
item_51	400	3	5	3.96	.712
item_52	400	3	5	4.23	.633
item_53	400	2	5	3.75	.834
item_54	400	2	5	3.71	.918
Valid N (listwise)	400				

Lampiran 9. Pengujian Asumsi Dalam Structural Equation Modeling

a. Evaluasi *Multivariate Normality***Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2	2.330	5.000	-.522	-4.259	.102	.416
Y1	2.670	5.000	-.130	-1.063	-.160	-.652
Z22	3.000	5.000	-.091	-.744	-.255	-1.042
Z21	3.000	5.000	-.061	-.496	-.504	-2.057
Z14	2.000	5.000	-.413	-3.372	-.096	-.391
Z13	2.670	5.000	-.097	-.794	-.338	-1.379
Z12	2.000	5.000	-.489	-3.992	.195	.795
Z11	2.330	5.000	-.085	-.691	.163	.664
X25	3.000	5.000	-.353	-2.879	.244	.996
X24	3.000	5.000	-.055	-.450	-.365	-1.490
X23	3.000	5.000	-.407	-3.324	.405	1.655
X22	2.330	5.000	-.570	-4.657	.417	1.704
X21	2.670	5.000	-.504	-4.115	.706	2.883
X15	2.000	5.000	-.346	-2.823	.363	1.483
X14	2.670	5.000	-.425	-3.467	.632	2.579
X13	3.000	5.000	-.009	-.076	-.349	-1.423
X12	2.330	5.000	-.341	-2.780	.031	.127
X11	2.500	5.000	-.201	-1.644	.297	1.212
Multivariate					-4.252	-1.585

b. Evaluasi *Univariate Outlier*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X11)	400	-2.34172	2.14433	.0000000	1.0000000
Zscore(X12)	400	-2.52831	2.01701	.0000000	1.0000000
Zscore(X13)	400	-2.11486	1.85671	.0000000	1.0000000
Zscore(X14)	400	-2.79169	1.90378	.0000000	1.0000000
Zscore(X15)	400	-2.68756	2.08107	.0000000	1.0000000
Zscore(X21)	400	-2.87079	2.00284	.0000000	1.0000000
Zscore(X22)	400	-2.76053	1.81749	.0000000	1.0000000
Zscore(X23)	400	-2.86154	1.62504	.0000000	1.0000000
Zscore(X24)	400	-2.26393	1.92359	.0000000	1.0000000
Zscore(X25)	400	-2.51215	1.82644	.0000000	1.0000000
Zscore(Z11)	400	-2.69842	2.08103	.0000000	1.0000000
Zscore(Z12)	400	-2.59002	1.89098	.0000000	1.0000000
Zscore(Z13)	400	-2.31105	1.88988	.0000000	1.0000000
Zscore(Z14)	400	-2.30204	1.77838	.0000000	1.0000000
Zscore(Z21)	400	-1.82652	1.85422	.0000000	1.0000000
Zscore(Z22)	400	-2.19427	1.78248	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1)	400	-2.28665	1.90829	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2)	400	-2.51859	1.78105	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	400				

Minimum Z-score : -2.871

Maximum Z-score : 2.144

c. Evaluasi *Multivariate Outlier*

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
1	40.710	.002	.487
215	32.978	.017	.991
276	32.701	.018	.976
165	31.122	.028	.996
344	31.120	.028	.987
173	31.030	.029	.973
316	30.601	.032	.973
3	30.431	.033	.958
17	30.192	.036	.948
12	30.064	.037	.925
137	29.003	.048	.986
348	28.800	.051	.984
325	28.264	.058	.993
31	28.132	.060	.991
233	27.779	.065	.994
57	27.775	.066	.989
258	27.547	.069	.991
249	27.546	.069	.983
373	27.495	.070	.975
396	26.991	.079	.991
19	26.824	.082	.992
44	26.539	.088	.995
335	26.538	.088	.991
174	26.492	.089	.987
178	26.427	.090	.983
144	26.392	.091	.976
37	26.254	.094	.976
180	26.241	.094	.965
6	26.094	.098	.967
274	25.899	.102	.974
305	25.886	.102	.962
263	25.844	.103	.951
68	25.822	.104	.935
186	25.674	.107	.941
260	25.671	.108	.918
333	25.519	.111	.927
115	25.508	.112	.904
209	25.439	.113	.893

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
163	25.415	.114	.868
288	25.405	.114	.834
88	25.228	.119	.861
256	25.228	.119	.823
310	25.190	.120	.796
295	25.185	.120	.751
181	25.129	.121	.729
218	25.021	.124	.736
318	25.009	.125	.690
164	24.817	.130	.746
70	24.757	.132	.729
104	24.490	.140	.820
29	24.343	.144	.846
357	24.305	.145	.826
314	24.302	.145	.787
72	24.268	.146	.761
331	24.254	.147	.722
141	24.218	.148	.695
237	24.093	.152	.722
352	24.019	.154	.719
50	23.939	.157	.720
99	23.919	.158	.684
284	23.869	.159	.667
47	23.829	.161	.643
250	23.731	.164	.658
131	23.676	.166	.646
52	23.657	.167	.607
341	23.624	.168	.579
362	23.594	.169	.548
106	23.531	.171	.542
140	23.395	.176	.590
177	23.371	.177	.557
76	23.340	.178	.528
80	23.323	.178	.489
390	23.321	.179	.439
33	23.254	.181	.438
43	23.230	.182	.406
203	23.120	.186	.439
55	23.091	.187	.411
299	23.062	.188	.384
8	23.014	.190	.372
188	22.967	.192	.359

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
239	22.962	.192	.317
54	22.896	.195	.319
67	22.845	.197	.311
323	22.823	.197	.283
278	22.812	.198	.249
281	22.737	.201	.258
149	22.704	.202	.241
154	22.685	.203	.215
87	22.563	.208	.254
49	22.389	.215	.335
61	22.242	.221	.404
226	22.150	.225	.432
378	22.075	.229	.447
205	22.008	.232	.456
105	21.998	.232	.417
399	21.926	.235	.431
197	21.835	.239	.461
304	21.826	.240	.423
98	21.762	.243	.431
53	21.752	.243	.394

d. Evaluasi *Singularity* dan *Multicollinearity*

Condition number = 22.850

Eigenvalues

1.896 .735 .586 .378 .260 .254 .180 .164 .156 .142 .136 .125 .122 .104 .098
.089 .086 .083

Determinant of sample covariance matrix = 1.568

Sample correlation matrix

Sample correlation (minimum) = -.057

Sample correlation (maximum) = .689

Variance Inflation Factor (VIF)**Multicollinearity Analysis^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Green Transformational Leadership (X1)	.953	1.049
	Organizational Culture (X2)	.953	1.049

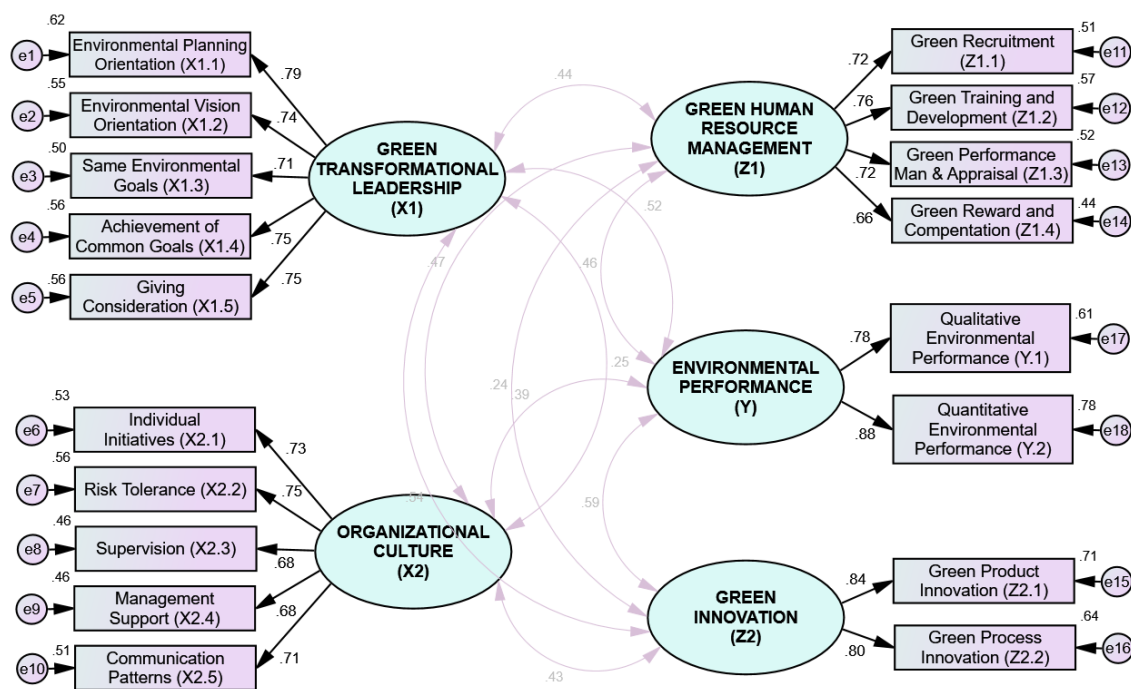
a. Dependent Variable: Environmental Performance (Y)

Multicollinearity Analysis^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Green Human Resouece Management (Z1)	.961	1.040
	Green Innovation (Z2)	.961	1.040

a. Dependent Variable: Environmental Performance (Y)

Lampiran 10. Analisis Measurement Model

**Measurement Model Fit**

1. Absolute Fit Indices: Chi-Square = 128.944 Prob. = .386 Cmin/DF = 1.032 GFI = .966 RMSEA = .009
2. Incremental Fit Indices: CFI = .999 TLI = .998 NFI = .958 RFI = .948
3. Parsimony Fit Indices: AGFI = .953

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X11 <--- X1	1.000				
X12 <--- X1	.988	.067	14.808	***	par_1
X13 <--- X1	.811	.057	14.123	***	par_2
X14 <--- X1	.843	.055	15.312	***	par_3
X15 <--- X1	1.071	.070	15.400	***	par_4
X21 <--- X2	1.000				
X22 <--- X2	1.243	.093	13.430	***	par_5
X23 <--- X2	.865	.070	12.434	***	par_6
X24 <--- X2	.931	.076	12.320	***	par_7
X25 <--- X2	.941	.073	12.927	***	par_8
Z11 <--- Z1	1.000				
Z12 <--- Z1	1.268	.101	12.530	***	par_9
Z13 <--- Z1	.996	.079	12.585	***	par_10
Z14 <--- Z1	1.216	.108	11.277	***	par_11
Z21 <--- Z2	1.000				
Z22 <--- Z2	.884	.067	13.215	***	par_12
Y1 <--- Y	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y2 <--- Y	1.260	.093	13.505	***	par_13

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X11 <--- X1	.790
X12 <--- X1	.741
X13 <--- X1	.709
X14 <--- X1	.748
X15 <--- X1	.750
X21 <--- X2	.731
X22 <--- X2	.745
X23 <--- X2	.678
X24 <--- X2	.681
X25 <--- X2	.713
Z11 <--- Z1	.716
Z12 <--- Z1	.757
Z13 <--- Z1	.718
Z14 <--- Z1	.662
Z21 <--- Z2	.841
Z22 <--- Z2	.803
Y1 <--- Y	.782
Y2 <--- Y	.881

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2 <--> Y	.117	.015	7.694	***	par_14
X1 <--> X2	.039	.009	4.098	***	par_15
X1 <--> Z1	.077	.012	6.284	***	par_16
X2 <--> Y	.059	.010	5.763	***	par_17
X1 <--> Y	.100	.014	7.204	***	par_18
X2 <--> Z2	.068	.011	6.143	***	par_19
X2 <--> Z1	.066	.010	6.425	***	par_20
Z1 <--> Y	.079	.013	6.249	***	par_21
Z1 <--> Z2	.044	.012	3.776	***	par_22
X1 <--> Z2	.107	.014	7.609	***	par_23

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z2 <--> Y	.591
X1 <--> X2	.253

	Estimate
X1 <--> Z1	.439
X2 <--> Y	.392
X1 <--> Y	.525
X2 <--> Z2	.426
X2 <--> Z1	.470
Z1 <--> Y	.455
Z1 <--> Z2	.244
X1 <--> Z2	.535

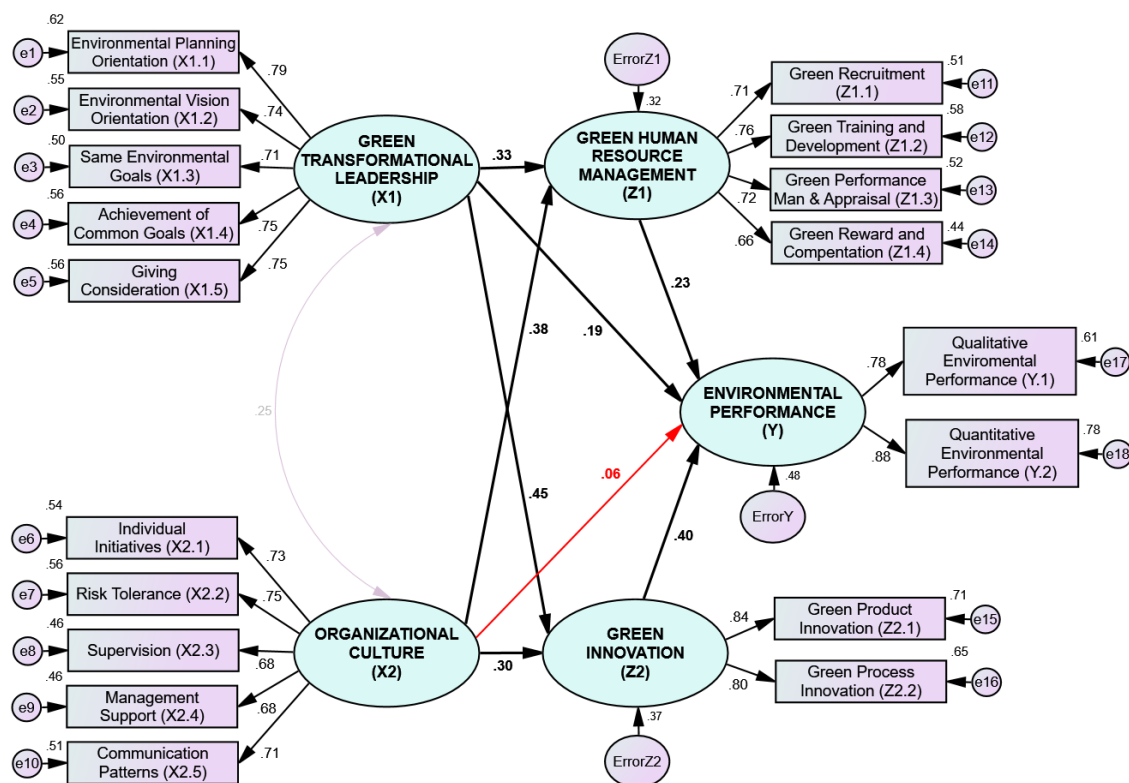
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y2	.776
Y1	.612
Z22	.645
Z21	.707
Z14	.438
Z13	.516
Z12	.574
Z11	.513
X25	.509
X24	.464
X23	.460
X22	.555
X21	.534
X15	.562
X14	.560
X13	.503
X12	.549
X11	.624

Perhitungan *Construct Reliability* dan AVE

Variabel	Indikator	<i>Factor Loading (FL)</i>	FL^2	<i>Error</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>AVE</i>
<i>Green Transformational Leadership (X1)</i>	X1.1	0.790	0.624	0.376	0.864	0.560
	X1.2	0.741	0.549	0.451		
	X1.3	0.709	0.503	0.497		
	X1.4	0.748	0.560	0.440		
	X1.5	0.750	0.563	0.438		
<i>Organizational Culture (X2)</i>	X2.1	0.731	0.534	0.466	0.835	0.504
	X2.2	0.745	0.555	0.445		
	X2.3	0.678	0.460	0.540		
	X2.4	0.681	0.464	0.536		
	X2.5	0.713	0.508	0.492		
<i>Green Human Resource Management (Z1)</i>	Z1.1	0.716	0.513	0.487	0.806	0.510
	Z1.2	0.757	0.573	0.427		
	Z1.3	0.718	0.516	0.484		
	Z1.4	0.662	0.438	0.562		
<i>Green Innovation (Z2)</i>	Z2.1	0.841	0.707	0.293	0.807	0.676
	Z2.2	0.803	0.645	0.355		
<i>Environmental Performance (Y)</i>	Y.1	0.782	0.612	0.388	0.819	0.694
	Y.2	0.881	0.776	0.224		

Lampiran 11. Analisis Structural Model



Structural Model Fit

1. Absolute Fit Indices: Chi-Square = 133.699 Prob. = .302 Cmin/DF = 1.061 GFI = .964 RMSEA = .012
2. Incremental Fit Indices: CFI = .997 TLI = .997 NFI = .956 RFI = .947
3. Parsimony Fit Indices: AGFI = .952

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 400

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	26	0	0	0	0	26
Labeled	6	0	0	0	0	6
Unlabeled	15	1	23	0	0	39
Total	47	1	23	0	0	71

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 171
 Number of distinct parameters to be estimated: 45
 Degrees of freedom (171 - 45): 126

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 133.699
 Degrees of freedom = 126
 Probability level = .302

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2 <--- X2	.396	.077	5.170	***	b4
Z1 <--- X1	.302	.054	5.618	***	b1
Z2 <--- X1	.469	.060	7.880	***	b3
Z1 <--- X2	.430	.070	6.133	***	b2
Y <--- X1	.190	.067	2.825	.005	par_21
Y <--- X2	.080	.079	1.011	.312	par_22
Y <--- Z2	.380	.069	5.479	***	b6
Y <--- Z1	.257	.072	3.539	***	b5
X11 <--- X1	1.000				
X12 <--- X1	.988	.067	14.794	***	par_7
X13 <--- X1	.811	.057	14.110	***	par_8
X14 <--- X1	.843	.055	15.303	***	par_9
X15 <--- X1	1.073	.070	15.417	***	par_10
X21 <--- X2	1.000				
X22 <--- X2	1.243	.093	13.418	***	par_11
X23 <--- X2	.865	.070	12.439	***	par_12
X24 <--- X2	.930	.076	12.309	***	par_13
X25 <--- X2	.942	.073	12.930	***	par_14
Z11 <--- Z1	1.000				
Z12 <--- Z1	1.282	.102	12.521	***	par_15
Z13 <--- Z1	1.002	.080	12.543	***	par_16
Z14 <--- Z1	1.223	.109	11.246	***	par_17
Z21 <--- Z2	1.000				
Z22 <--- Z2	.885	.068	13.080	***	par_18
Y1 <--- Y	1.000				
Y2 <--- Y	1.260	.093	13.502	***	par_19

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z2 <--- X2	.303
Z1 <--- X1	.335
Z2 <--- X1	.453
Z1 <--- X2	.378
Y <--- X1	.192
Y <--- X2	.064
Y <--- Z2	.398
Y <--- Z1	.234
X11 <--- X1	.790
X12 <--- X1	.741
X13 <--- X1	.709
X14 <--- X1	.748
X15 <--- X1	.751
X21 <--- X2	.731
X22 <--- X2	.745
X23 <--- X2	.679
X24 <--- X2	.681
X25 <--- X2	.714
Z11 <--- Z1	.712
Z12 <--- Z1	.761
Z13 <--- Z1	.718
Z14 <--- Z1	.662
Z21 <--- Z2	.840
Z22 <--- Z2	.804
Y1 <--- Y	.783
Y2 <--- Y	.882

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	.039	.009	4.108	***	par_20

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	.254

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Z2	.367
Z1	.320

	Estimate
Y	.477

User-defined estimands: (Group number 1 - Default model)

SIE_X1_Z1_Y	.078
SIE_X2_Z1_Y	.110
SIE_X1_Z2_Y	.178
SIE_X2_Z2_Y	.150

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.303	.453	.000	.000	.000
Z1	.378	.335	.000	.000	.000
Y	.273	.450	.398	.234	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.303	.453	.000	.000	.000
Z1	.378	.335	.000	.000	.000
Y	.064	.192	.398	.234	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.000	.000	.000	.000	.000
Z1	.000	.000	.000	.000	.000
Y	.209	.258	.000	.000	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	Y2	Y1	Z22	Z21	Z14	Z13	Z12	Z11	X25	X24	X23	X22	X21	X15	X14	X13	X12	X11
Y2	-0.10																	
Y1	-0.10	-0.08																
Z22	-0.16	-0.57	0.00															
Z21	-0.19	-0.02	0.00	0.00														
Z14	0.05	0.52	-1.05	-1.10	0.00													
Z13	-0.87	-1.13	-1.45	-1.47	-0.20	0.00												
Z12	-0.25	-0.39	-0.19	-0.32	0.51	-0.04	0.00											
Z11	-0.07	-0.08	-1.48	-1.74	-0.58	0.66	-0.40	0.00										
X25	0.21	-0.19	-0.60	0.25	-0.59	-0.97	0.37	-0.43	0.00									
X24	-0.20	0.82	-0.49	0.00	0.69	0.51	0.73	1.45	0.25	0.00								
X23	-0.26	-0.64	0.13	0.24	-0.02	-0.28	-0.24	-0.53	0.05	-0.21	0.00							
X22	1.26	0.47	0.74	1.26	-0.68	-0.35	-0.14	0.29	-0.09	-0.07	-0.13	0.00						
X21	-0.74	-0.79	-0.90	-0.33	0.17	0.03	0.78	0.33	-0.02	-0.23	0.35	-0.01	0.00					
X15	-0.51	-0.23	-0.07	-0.92	-0.24	-0.91	-1.01	-0.12	-0.13	-0.34	-0.67	0.15	-1.27	0.00				
X14	0.01	0.78	0.48	-0.10	0.38	-0.76	0.54	0.57	-0.66	0.32	0.35	0.48	-0.22	-0.38	0.00			
X13	0.72	-0.23	0.71	-0.64	1.48	-1.15	0.74	1.35	0.07	0.85	0.75	0.67	-0.88	-0.37	0.37	0.00		
X12	0.32	1.21	-0.04	0.15	1.33	-0.01	0.24	1.20	0.48	0.95	0.30	0.84	0.18	0.48	-0.51	0.39	0.00	
X11	-0.55	-0.37	0.76	0.37	-0.74	-0.30	-0.33	0.48	-0.36	-1.58	0.41	0.47	-0.69	0.46	0.34	-0.45	-0.46	0.00

Minimum = -1,74 ; Maksimum = 1,48

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

		M.I.	Par Change
ErrorZ1 <-->	ErrorZ2	4.496	-.018
e11 <-->	ErrorZ2	5.161	-.021
e9 <-->	e17	4.639	.016
e3 <-->	e18	4.617	.017
e3 <-->	e13	6.752	-.021
e1 <-->	e14	4.620	-.024
e1 <-->	e9	12.603	-.026

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	45	133.699	126	.302	1.061
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	3063.540	153	.000	20.023

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.010	.964	.952	.711
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.095	.364	.289	.326

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.956	.947	.997	.997	.997
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.824	.788	.821
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	7.699	.000	39.612
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2910.540	2734.342	3094.063

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.335	.019	.000	.099
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	7.678	7.295	6.853	7.755

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.012	.000	.028	1.000
Independence model	.218	.212	.225	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	223.699	228.199	403.314	448.314
Saturated model	342.000	359.100	1024.540	1195.540
Independence model	3099.540	3101.340	3171.386	3189.386

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.561	.541	.641	.572
Saturated model	.857	.857	.857	.900
Independence model	7.768	7.327	8.228	7.773

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	458	495
Independence model	24	26

Lampiran 12. Pengujian Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) Dan Pengaruh Total (Total Effect)

Note: Pengujian *indirect effect* dalam konteks SEM dengan program Amos, bukan menggunakan “*Sobel Test*” seperti layaknya pada analisis path, tetapi menggunakan pendekatan “*bootstrapp bias-corrected percentile method*”, yang merupakan pengembangan dari *Sobel Test* yang disesuaikan dengan konteks SEM.

BIAS-CORRECTED PERCENTILE METHOD

SPECIFIC INDIRECT EFFECTS (SIE)

	Estimate	Standardized Estimate
SIE X1->Z1->Y	.078	.078
SIE X2->Z1->Y	.110	.088
SIE X1->Z2->Y	.178	.180
SIE X2->Z2->Y	.150	.121

Standard Error (SE)

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
SIE X1->Z1->Y	.025	.001	.075	-.002	.002
SIE X2->Z1->Y	.034	.002	.114	.004	.002
SIE X1->Z2->Y	.043	.002	.178	.000	.003
SIE X2->Z2->Y	.039	.002	.145	-.005	.003

Two Tailed Significance (Bootstrapp Bias-Corrected Percentile Method)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
SIE X1->Z1->Y	.078	.042	.176	.002
SIE X2->Z1->Y	.110	.049	.172	.015
SIE X1->Z2->Y	.178	.118	.292	.003
SIE X2->Z2->Y	.150	.091	.246	.003

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	...	...	...	...	...
Z1	...	...	...	...	...
Y	.209	.258	...	...	...

Standard Errors

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	...	...	...	...	...
Z1	...	...	...	...	...
Y	.040	.049	...	...	...

Two Tailed Significance (Bootstrapp Bias-Corrected Percentile Method)

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	...	...	...	...	...
Z1	...	...	...	...	...
Y	.002	.003	...	...	...

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.303	.453	.000	.000	.000
Z1	.378	.335	.000	.000	.000
Y	.273	.450	.398	.234	.000

Standard Errors

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.053	.055	.000	.000	.000
Z1	.066	.073	.000	.000	.000
Y	.051	.053	.072	.057	.000

Two Tailed Significance (Bootstrapp Bias-Corrected Percentile Method)

	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	.003	.021	...	...	...
Z1	.021	.003	...	...	...
Y	.013	.015	.002	.006	...