

PENGARUH TOXIC LEADERSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN JNE DI SURABAYA

Shafira Nurlaili¹, Rachmat Aditya², Nindya Kartika Kusmayati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya, Indonesia

Email: akushafira04@gmail.com¹, rahmatadita123@gmail.com²,
nindya.kusmayati@gmail.com³

Abstrak

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan merupakan indikator utama yang penting dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan seperti motivasi dan lingkungan kerjanya, artinya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan yang aman, nyaman dan selalu kondusif agar karyawan juga dapat melakukan pekerjaannya tepat waktu tanpa mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga harus berperilaku adil terhadap seluruh karyawan, menghindari masalah-masalah yang menyebabkan perundungan atau merusak kesehatan mental karyawan. Karena hal ini dapat merusak motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang toksik

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan teknik tinjauan pustaka yaitu pengumpulan data melalui jurnal dan membutuhkan sampel sebanyak 50 responden. analisisnya menggunakan SPSS, Hasil uji data artikel ini menyatakan validitas (X1,X2,Y) valid semua, sedangkan Uji T memberikan hasil bahwa toxic Leadership dan lingkungan kerja justru menurunkan kinerja, dan Uji F memberikan hasil bahwa Toxic Leadership dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Namun penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca dan juga dapat memberikan gambaran mengenai strategi bagi perusahaan sehingga dapat memperbaiki strateginya untuk meningkatkan kesejahteraan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci: *Toxic Leadership*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

One thing that can improve employee performance is employee job satisfaction, employee performance is an important main indicator in several factors that influence company performance such as motivation and their work environment, meaning that company leaders must pay more attention to a safe, comfortable and always conducive environment so that employees can also do their work on time without achieving common goals. Leaders must also behave fairly towards all employees, avoiding problems that cause bullying or damage employees' mental health. Because this can damage employee motivation in doing their

work. This research aims to find out how employee loyalty is influenced by toxic leadership

This research is included in quantitative research with a literature review technique which collects data through journals and requires a sample of 50 respondents. The analysis uses SPSS, The data test results of this article state that the validity of (X1,X2,Y) is all valid, while the T Test gives results that toxic leadership and the work environment actually reduce performance, and the F Test gives results that toxic leadership and the work environment together have a significant effect on employee performance.

However, it is hoped that this research can provide insight for readers and can also provide an overview of strategies for companies so they can improve their strategies to improve mutually beneficial welfare between employees and the company.

Keywords: *Toxic Leadership, Work Environment, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Dalam lingkup persaingan perusahaan yang terus semakin kompetitif, kualitas SDM jadi satu alasan faktor kunci dalam menargetkan kesejahteraan Perusahaan, Perusahaan seperti JNE Surabaya yang bergerak di keahlian logistik dan jasa pengiriman. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, cara kerja karyawan jadi satu alasan faktor kunci yang jadi penentuan sebuah Perusahaan dalam keberhasilan, tidak hanya kebergantungan sebuah individu, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, salah satu tantangan serius dalam dunia kerja saat ini adalah munculnya kepemimpinan yang merusak atau biasa dikenal Toxic Leadership. Sutanto & Rachmawati (2020) mengatakan istilah pemimpin toksik semakin populer dan mengacu, pada jenis kepemimpinan yang beracun, merugikan, dan berdampak negatif terhadap orang-orang di sekitarnya serta kinerja organisasi secara keseluruhan[1]. Pengaruh Toxic Leadership dapat berdampak negatif, sehingga menyebabkan kegagalan dalam berbagai kinerja, beberapa dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta kesehatan mental karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang selalu terjaga tidak hanya berkaitan kondisi fisik dan fasilitas kerja, tapi ada beberapa factor semacam hubungan antar teman, rasa aman, dan adanya dukungan dari atasan. Megawati & Heriyanto (2020) menyatakan lingkungan kerja menjadi peran cukup penting untuk peningkatan kerja pegawai dengan cara menjaga lingkungan yang baik, dengan cara membuat situasi yang tenang dan aman terhadap pekerja di antaranya yakni meningkatkan frasarana dan alat-alat penyelamatan kerja, memelihara kebersihan di lingkup

kerja, dan menaikkan kedisiplinan pekerja dari setiap kegiatan kerja, sebab itu keadaan seperti, jasmani dan rohani mencukupi akan membuat daya produksi pekerja akan merasakan kenaikan[2]. Dalam peningkatan kinerja karyawan perlu beberapa penciptaan kinerja yang kondusif, memastikan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat memaksimalkan tanggung jawab dan kinerja mereka terhadap perusahaan. Tingginya kinerja dan kekompakan karyawan akan mempengaruhi produktifitas kerjanya, hal ini memerlukan pengarahan seluruh SDM dan bimbingan menuju target perusahaan. Kondisi seperti ini cukup menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam hal Perusahaan logistic seperti JNE Surabaya, yang secara langsung menghadapi tekanan operasi yang tinggi, penuntutan waktu, serta kerja sama tim yang tinggi. Hasil studi ini mempunyai maksud untuk menganalisa dalam pengaruh toxic leadership dan lingkungan kerja terhadap pekerja karyawan JNE Surabaya cabang utama, serta membrikan Gambaran yang dapat bermanfaat bagi Perusahaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Toxic Leadership

Kepemimpinan toxic merupakan cara memimpin yang merusak dan memberikan efek buruk bagi organisasi, karyawan, serta individu di sekitarnya . Pimpinan dengan kepemimpinan toxic cenderung memanfaatkan kekuasaan mereka untuk memanipulasi, mengancam, dan memberi nasihat kepada orang lain.

Menurut Coakley (2021), toxic leadership adalah aspek negative sisi lain kepemimpinan yang dapat memperlihatkan tingkah laku yang kurang efektif, kurang produktif, berpusat pada diri sendiri, dan perilaku yang kasar seperti menjadikan korban merasakan pembetulan korban, mengancam, agresi subversive atau memanipulasi dengan membuat korban untuk mengikuti mereka[3]. Menurut Duffy (2020), pemimpin toksik biasanya memiliki sifat narsistik atau otoriter. Mereka mencari pengakuan dan pujian, merasa lebih unggul dari orang lain. Mereka mungkin lebih focus pada kepentingan dan tujuan pribadi daripada memahami kebutuhan dan perasaan anggota tim[1]. Toxic leadership adalah kombinasi dari beberapa sikap, motivasi, dan perilaku yang ada pada diri sendiri yang bisa menciptakan efek negatif pada kinerja tugas, baik pada organisasi ataupun kepada bawahan langsung[4].

Dari beberapa pernyataan teori diatas, untuk mengukur variable Toxic Leadership, indicator yang telah kami tetapkan adalah:

1. Perilaku yang kasar
2. Memetingkan diri sendiri
3. Kepemimpinan otoriter

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa meliputi semua hal di sekitar pekerja yang mengaruhi pengerjaan tugas serta dapat berdampak pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja . Ini meliputi unsur fisik seperti area kerja, peralatan, dan suhu, serta unsur sosial seperti interaksi dengan kolega dan pimpinan

Fachrezi & Khair (2020) mengatakan, parameter lingkungan kerja adalah, prasarana, gaduh, aliran udara, dan interaksi antar karyawan[5]. lingkungan kerja merupakan keadaan di sekeliling pekerja yang bisa berdampak dari dalam diri saat melakukan tugas yang dia kerjakan, atau bisa menjadikan tanggung jawab[6].

Menurut pernyataan teori di atas, Untuk mengukur variable lingkungan kerja, indicator yang telah kami tetapkan adalah;

1. Gaduh
2. Sirkulasi udara
3. Prasarana

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja, baik dalam segi kualitas maupun jumlah, bisa diperoleh oleh seorang pekerja saat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya . Ini meliputi pencapaian dan pelaksanaan tugas individu atau kelompok sesuai dengan ekspektasi perusahaan

Kinerja Karyawan bisa di parameterkan dari ketaatan waktu pekerja dalam penyelesaian tugas yang diberikan atasan[7]. Prayudi (2020), mengatakan di mana menunjukkan bahwa, untuk dapat menentukan rendah tingginya dari kinerja karyawan bisa terkena pengaruh sejumlah factor seperti, pemakaian teknologi data, motivasi, lingkungan kerja, moral kerja, keserasian tugas, pengontrolan intern, kinerja prosedur informasi akuntan yang efektif. Kesanggupan komunikasi dengan orang lain, penunangan, insentif, ketaatan kerja, manajemen yang berani dan memberikan pengakuan kerja[8].

Menurut pernyataan teori di atas, Untuk mengukur variable lingkungan kerja, indicator yang telah kami tetapkan adalah;

1. Kesesuaian tugas
2. Motivasi
3. disiplin kerja

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah sebuah studi kuantitatif yang ada bertujuan untuk memahami seberapa pengaruh antar dua variable (X), yaitu toxic leadership & lingkungan kerja terhadap variable (Y) kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di JNE Surabaya cabang utama. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE Surabaya, jmlah populasi dikethui 100 orang, maka untuk pemastian banyak sampel di kerjakan dengan penggunaan rumus slofin dengan margin error 10%.

$$100 / (100 \cdot [0,1]^2) = 100 / (1+1) = 100 / 2 = 50$$

Dari hasil perhitungan yang keluar, jumlah responden penelitian yang di tetapkan nilai yang muncul 50 informan. Metode pemungutan sampel memakai sampel acak, informasi data di kumpulkan melewati sebar kuisisioner. Teknik olah data dengan melakukan Regresi linier berganda bisa dengan menggunakan uji validitas, uji T, maupun uji F, melakukan pengujian ini guna untuk memahami seberapa tinggi pengaruh variable (X1) toxic leadership dan (X2) lingkungan kerja kedalam variable (Y) kinerja karyawan..

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Untuk memastikan alat ukur bisa menciptakan data yang tepat dan akurat saat menyelesaikan masalah penelitian, uji validitas sangat diperlukan, tidak semua soal yang terbukti valid harus dianggap handal, namun jika soal tersebut sudah terbukti, maka soal tersebut sudah pasti valid.

VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1.1	0,774	0,273	VALID
X1.2	0,738	0,273	VALID
X1.3	0,741	0,273	VALID
X1.4	0,621	0,273	VALID
X1.5	0,454	0,273	VALID
X2.1	0,541	0,273	VALID
X2.2	0,503	0,273	VALID
X2.3	0,653	0,273	VALID
X2.4	0,710	0,273	VALID

X2.5	0,541	0,273	VALID
Y1	0,686	0,273	VALID
Y2	0,705	0,273	VALID
Y3	0,803	0,273	VALID
Y4	0,749	0,273	VALID
Y5	0,694	0,273	VALID

Tabel uji validitas

Dari hasil uji data yang ada, bisa di lihat bahwa semua variable (X1.1) hingga (Y.5) **VALID**. Ini di karenakan hasil rHitung lebih besar dari R-Table yang di tetapkan (0,273).

UJI PARSIAL (Uji T)

Uji T, yang dikenal pula sebagai uji parsial, menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel keterikatannya. Salah satu metode untuk melakukan uji ini adalah dengan cara pemeriksaan sistematis T hitung dengan T tabel, bisa juga dengan cara melihat tabel kolom signifikans T hitung.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.323	2.101		5.386	<.001
Toxic Leadership	-0.312	0.119		-2.629	0.012
Lingkungan Kerja	0.33	0.097		3.294	0.002

Gambar uji T

Berdasarkan pengujian dan penggunaan rumus Ttabel, hasil yang keluar sebagi berikut

$$T \text{ table} = (0.05 ; (50-3)) = (0.05;47) = (2.011)$$

Hasil dari rumus yang keluar, hasil nilai T-hitung (X1) *toxic leadership* (-2.629) < nilai t-tabel (2.011) dengan nilai signifikans (0.012) < (0.05), maka bisa ditarik Kesimpulan H1 diterima, (X1) *toxic leadership* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap (Y) kineja karyawan. Hasil mines T-hitung menunjukkan bahwa, pengaruh ini mengarah negative, ini berarti jika adanya peningkatan (X1) maka akan bisa menurunkan nilai (Y).

Hasil nilai T-hitung (X2) lingkungan kerja (3.200) > nilai T-tabel (2.011) dengan nilai signifikan 0.002 < 0.05 maka ini bisa ditarik Kesimpulan H2 ditrima, (X2) lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikans kedalam variable (Y) kinerja pegawai.

Uji SERENTAK (Uji F)

Uji serentak memiliki tujuan untuk menentukan model regresi yang dibuat baik, signifikans, atau tidak baik, atau apakah variable bebas (*independent*) secara sama-sama pengaruh terhadap variable terikatnya (*dependent*).

Model	Sum Of	df	Mean Square	F	Sig.
	Squares				
Regression	157.733	2	78.876	13.693	<.001
Residual	270.727	47	5.7		
Total	428.46	49			

Gambar uji F

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat nilai signifikan yang keluar sebesar 0.00, jika nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka ini berarti variabel (X1) toxic leadership dan (X2) lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan memiliki pengaruh secara simultan.

Ada cara lain untuk bisa digunakan untuk Uji F, yaitu dengan cara membandingkan Fhitung banding Ftabel. Sesuai dengan rumus yang ada hasil yang keluar seperti ini :

$$F \text{ tabel} = 2;50-2 = 3.19$$

Hasil yang keluar ini bisa dibandingkan dengan Fhitung, dan hasil yang muncul adalah Fhitung $(13.693) > (3.19)$ F-tabel, ini bisa ditarik kesimpulan (X1) toxic leadership dan (X2) lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan JNE Surabaya. Hipotesis diterima

UJI REGRESI LINER BERGANDA (UJI HIPOTESIS)

Uji regresi linier berganda dipakai untuk menganalisis keterkaitan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Tujuan ini adalah untuk bisa memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang telah diketahui

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.523	2.101			6.436	<.001
Toxic Leadership	-0.312	0.139	-0.329		-2.629	0.012
Lingkungan Kerja	0.31	0.097	0.401		3.200	0.002

Gambar uji regresi linier

Berdasarkan hasil data yang keluar bisa dilihat nilai konstanta yang keluar (a) sebesar (13.523), untuk nilai koefisien (b) toxic leadership (-0.312) dan untuk nilai (b) lingkungan kerja (0.310). hasil ini bisa dibuat persamaan regresi linier berganda seperti ini:

$$Y = 13.523 + (-0.312) X1 + 0.310 X2$$

Hasil di atas berarti :

Nilai konstanta (Y) kinerja karyawan menunjukkan (13.523) yang berarti, jika variabel (X1) toxic leadership dan (X2) kinerja karyawan dikatakan dengan nol, maka (Y) kinerja karyawan akan sebesar (13.523)

Variable (X1) toxic leadership mendapatkan hasil nilai koefisien negative (-0.312), hasil ini mengatakan jika variable (X1) toxic leadership mendapatkan peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja karyawan akan mendapatkan pengaruh sebesar (0.312) 31.2%. Ini menunjukkan bahwa jika (X1) toxic leadership mendapatkan peningkatan maka akan memberikan, pengaruh negative terhadap (Y) kinerja karyawan. Sebaliknya jika toxic leadership menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variable (X2) lingkungan kerja mendapatkan hasil nilai koefisien positive (0.310), hasil ini mengatakan jika variable (X2) lingkungan kerja mendapatkan peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja karyawan akan mendapatkan pengaruh sebesar (0.310) 31%. Ini menunjukkan bahwa jika (X2) lingkungan kerja mendapatkan peningkatan maka akan menaikkan kualitas (Y) kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

PEMBAHASAN

Pengaruh (X1) toxic leadership terhadap (Y) kinerja karyawan JNE di Surabaya

Hasil pengujian Variabel T (X1) kepemimpinan toxic menunjukkan nilai thitung sebesar $(-2,629) < t_{\text{tabel}} (2,011)$, namun dengan signifikans (0,012), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik berpengaruh signifikans terhadap kinerja karyawan . Hasil analisa ini memperlihatkan bahwa adanya peningkatan pemimpin yang beracun dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan nilai signifikan di bawah (0,05) menunjukkan adanya pengaruh secara statistic

Pengaruh variable (X2) lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan

Dari hasil pengujian (T) Lingkungan kerja memperlihatkan tingkat T hitung sebesar $(3,200) > T_{\text{tabel}} (2,011)$, dengan tingkat signifikans (0,002), yang berarti lingkungan kerja dapat mengaruhi dampak positif dan signifikans terhadap kinerja karyawan . Namun jika terjadi penurunan kondisi lingkungan kerja, yang berarti kinerja pegawai bisa berkurang . Nilai signifikan di bawah (0,05) menunjukkan adanya pengaruh secara statistik

Pengaruh (X1) Toxic Leadership dan (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan

Hasil dari nilai pengujian T menunjukkan model dari uji validitas yang telah diterapkan dalam penelitian ini terbukti sudah layak. Pengolahan uji validitas ini telah melalui beberapa

tahapan untuk melihat hubungan variable variable diteliti. Dari hasil perhitungan uji hipotesis, bisa dilihat nilai konstanta (13.523) mengatakan nilai positive yang artinya jika kedua variable (X) toxic leadership dan lingkungan kerja (0), maka kinerja karyawan bernilai (13.523).

(X1) toxic leadership mendapatkan hasil koefisien negative (-0.312), hasil ini mengatakan jika variable (X1) toxic leadership mendapatkan peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja karyawan akan mendapatkan pengaruh buruk sebesar (0.312) 31.2%. dengan berasumsi variable (X1) mengalami kenaikan, namun jika memakai asumsi tetap sama maka toxic leadership tidak berpengaruh.

(X2) lingkungan kerja mendapatkan hasil koefisien positive (0.310), hasil ini mengatakan jika variable (X2) lingkungan kerja mendapatkan peningkatan 1%, berarti akan, (Y) kinerja karyawan akan mendapatkan pengaruh baik sebesar (0.310) 31%. Dengan berasumsi variable lainnya sama. Secara keseluruhan hasil, hasil data regresi linier berganda dengan pengujian T, pengujian F, dan pengujian hipotesis ini mengatakan bahwa, dua variable (X), yaitu toxic leadership dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi arah pengaruhnya cukup berbeda, (X1) Toxic leadership akan menurunkan kinerja karyawan jika ada peningkatan, sedangkan untuk (X2) lingkungan kerja akan terus meningkatkan kinerja karyawan jika tidak ada penurunan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari tujuan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya yaitu pengaruh Toxic Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di JNE Surabaya . Dari hasil menganalisa regresi linier berganda yang keluar melalui Uji parsial, Uji simultan, dan Uji Hipotesis, dapat disimpulkan;

1. Bahwa kedua variable bebas (independent) yakni (X1) Toxic leadership, dan (X2) Lingkungan kerja, secara signifikan adanya mempengaruhi kinerja karyawan. Namun arah dari pengaruh keduanya cukup berbeda.
2. Toxic leadership memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Namun nilai negative ini mengartikan, jika toxic leadership meningkat, maka artinya semakin tingginya toxic leadership, maka kinerja karyawan akan mempengaruhi cenderung menurun. Ini berarti kepemimpinan JNE Surabaya tidak melakukan kepemimpinan toksik, berarti hubungan karyawan dan pemimpin JNE Surabaya bisa dikatakan baik.

3. Lingkungan kerja berpengaruh yang positive, Dimana semakin baik fasilitas, dan hubungan lingkungannya, maka cara kerja JNE Surabaya akan semakin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan karyawan JNE Surabaya cabang utama.

Saran

Berdasarkan hasil temuan yang ada kami menyarankan berdasarkan penelitian sebagai berikut:

1. Orang manajemen atau pemimpin Perusahaan JNE Surabaya lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang ditetapkan.
2. Pemimpin atau atasan sebaiknya menghindari perilaku yang merugikan secara psikologis, karena ini bisa berdampak negative pada produktivitas kinerja karyawan ,dan mengurangi motivasi kerja.
3. Di sisi lain juga, pentingnya bagi Perusahaan untuk terus menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, Terus meningkatkan fasilitas, Dan mempertahankan lingkungan nyaman agar karyawan meningkatkan rasa loyalitas dan akan terus termotivasi untuk bekerja secara semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Satria Efendi, Riva Nadia Putri, and Wiwik Indrayeni, "Toxic Leadership: Faktor Pengaruh, Implikasi Terhadap Organisasi dan Strategi Intervensi," *Behav. Sci. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 19–33, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- H. F. Sanaba, Y. Andriyan, and M. Munzir, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja," *Financ. Account. Indones. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 83–96, 2022, doi: 10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852.
- R. A. Kanissa, A. I. Kurniawan, N. Emilisa, and U. T. Abstract, "Pengaruh Toxic Leadership, Project Team Member's Silence, dan Sustainable Project Management Terhadap Project Success Pada Karyawan di Lingkungan Pemerintah Pusat," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 2023, no. 16, pp. 684–694, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8263476>
- M. R. Zulfikar and I. S. S. P. Sri Raharso, "Transformasi Manageria Journal of Islamic Education Management Transformasi Manageria Journal of Islamic Education

- Management,” *J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 378–393, 2024, doi: 10.47476/manageria.v4i1.6844.
- Susanti and N. H. Mardika, “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk,” *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, 2021, [Online]. Available: https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- S. Nurwati, “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 2, pp. 235–264, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i2.676.
- F. Y. Glorianismus, N. Maharani, S. D. Watiningsih, T. Ayu, and V. Trevesia, “Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia,” *J. Ilm. Multi Disiplin Indones.*, vol. 1, no. 9, pp. 1278–1285, 2023.
- K. Asteri, Y. Fajriah, and R. Idris, “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional , Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 169–183, 2023.