

Lampiran Kuesioner

KUESIONER

Pengaruh Kepemimpinan Toksik, Konflik Pekerjaan Dan Situasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada UPT Balai Latihan Kerja
Jawa Timur
(Di isi oleh karyawan)

*Kami mohon dengan sangat hormat kesediaan bpk/ibu untuk mengisi kuesioner ini.
Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu
pengetahuan, semua jawaban dan pendapat saudara akan dirahasiakan oleh
peneliti.*

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara, dan
berilah tanda *thick mark* (√) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah di
sediakan

- | | |
|------------------------------|------|
| 1. Sangat tidak setuju (STS) | |
| 2. Tidak setuju | (TS) |
| 3. Netral | (N) |
| 4. Setuju | (S) |
| 5. Sangat setuju | (SS) |

IDENTITAS RESPONDEN:

- | | | |
|---------------------|---|--|
| a. Nama | : | (boleh tidak diisi) |
| b. Jenis kelamin | : | 1. Pria 2. Wanita |
| c. Umur | : |Tahun |
| d. Pekerjaan | : | |
| e. Pendidikan Akhir | : | |

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
I. Variabel Toxic Leadership						
a. Pengawasan yang kasar						
1.	Pimpinan saya terlihat berperilaku bermusuhan pada setiap karyawan					
2.	Pimpinan saya terlihat kurang bersahabat pada setiap karyawan					
b. Kepemimpinan otoriter						
3.	Pimpinan saya berupaya untuk mengarahkan otoritas pada bawahan.					
4.	Pimpinan saya berupaya mengarahkan kontrol yang berlebihan kepada bawahan.					
c. Narsisme						
5.	Pimpinan saya menunjukkan gaya atau sikap yang didorong oleh rasa arogansi					
6.	Pimpinan saya menunjukkan tindakan berorientasi pada dirinya, yang dirancang untuk meningkatkan dirinya sendiri					
d. Ketidakpastian						
7.	Pimpinan saya bertindak tidakpasti serta tidak dapat diprediksi membuat bawahan takut.					
8.	Pimpinan saya bertindak tidak konsisten yang menyebabkan bawahan merasa tidak berdaya					
II. Variabel Konflik Kerja						
a. Hambatan Komunikasi						
9.	Saya sering mengalami hambatan komunikasi dengan karyawan lain, karena perbedaan persepsi atau pandangan terhadap tugas yang akan dikerjakan					
10.	Saya sering mengalami hambatan komunikasi dengan teman lain, karena perbedaan gagasan tugas yang akan dikerjakan.					
b. Perbedaan Tujuan						
11.	Saya sering mengalami konflik dalam diri karena					

	berhadapan dengan teman kerja yang berbeda tujuan dalam melaksanakan pekerjaan					
12.	Saya sering mengalami konflik dalam diri karena berhadapan dengan teman kerja yang bertentangan					
c. Ketergantungan Aktivitas Kerja						
13.	Saya sering mengalami konflik kerja karena aktifitas kerja yang saya lakukan ditentukan atasan saya, yang menurut saya ada acara yang lebih baik					
14.	Saya sering mengalami konflik kerja karena aktifitas kerja yang saya lakukan menurut saya kurang benar, tapi saya harus melakukannya, karena ditugaskan					
d. Perbedaan Sikap						
15.	Saya sering mengalami perbedaan sikap dengan teman kerja karena terlalu mengutamakan kepentingan dirinya					
16.	Saya sering mengalami perbedaan sikap dengan kelompok kerja lain, karena kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.					
III. Variabel Lingkungan Kerja (Situasi kerja)						
a. Suasana kerja						
17.	Suasana kerja ditempat saya baik, yang dapat memicu semangat untuk melakukan yang terbaik.					
18.	Pimpinan menjaga suasana kerja ditempat saya baik, sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dengan baik					
b. Hubungan dengan rekan kerja						
19.	Hubungan dengan rekan kerja ditempat saya harmonis					
20.	Hubungan dengan rekan kerja ditempat saya baik, dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.					
c. Tersedianya fasilitas kerja						
21.	Ditempat kerja saya, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap.					
22.	Ditempat kerja saya, peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja mutakhir					
d. Keamanan di tempat kerja						

23.	Keamana ditempat saya bekerja terjaga dengan baik.					
24.	Keamana ditempat saya bekerja dijaga tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM), yang melakukan tuganya dengan baik.					
IV. Variabel Kepuasan Kerja						
a. Pekerjaan itu sendiri						
25.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
26.	Pekerjaan saya saat ini penuh dengan tantangan, karena itu saya puas melakukannya					
b. Gaji						
27.	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan saat ini					
28.	Saya puas karena ditempat saya bekerja ini, karena secara periodic selalu ada kenaikan gaji					
c. Promosi						
29.	Saya puas bekerja di tempat saya bekerja ini, karena setiap karyawan diberi kesempatan untuk promosi, yang disesuaikan dengan jenjang kariernya					
30.	Saya puas bekerja di tempat saya bekerja ini, karena setiap karyawan diberi kesempatan untuk menduduki jabatan, yang disesuaikan dengan jenjang kariernya					
d. Pengawasan						
31.	Pengawasan dilakukan dengan baik, sesuai standar pengawasan, yang dilakukan tanpa menyinggung perasaan karyawan					
32.	Setiap karyawan diawasi dengan baik, sehingga semua prestasi karyawan tercatat dengan baik, yang menjadi acuan pada saat penilaian karyawan					
e. Rekan kerja						
33.	Saya bekerja dengan rekan kerja yang baik					
34.	Apabila ada masalah kerja, rekan kerja akan membantu sebisa mungkin					
IV. Variabel Kinerja Karyawan						
a. Kualitas hasil kerja						

35.	Kualitas hasil kerja memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan sebelumnya.					
36.	Kualitas hasil kerja diatas persyaratan yang sudah ditentukan sebelumnya.					
b. Kuantitas						
37.	Kuantias hasil kerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan					
38.	Kuantias hasil kerja selalu melebihi target yang sudah ditentukan					
c. Efektivitas						
39.	Penyelesaian tugas efektif, karena tugas diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
40.	Penyelesaian tugas efektif, karena tugas diselesaikan dengan baik sebelum waktu yang ditentukan.					
d. Ketepatan waktu						
41.	Pekerjaan tuntas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
42.	Pekerjaan tuntas sebelum waktu yang ditentukan.					

*Atas segala partisipasi yang telah saudara berikan diucapkan terimakasih,
semoga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.*

Lampiran Bio Data Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	90	1	2	1.32	.470
Umur	90	26	50	35.40	5.562
Pendidikan	90	2	4	2.49	.658
Pengalaman	90	1	4	2.18	.842
Valid N (listwise)	90				

Statistics					
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Pengalaman
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	61	67.8	67.8	67.8
	2	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	5	5.6	5.6	5.6
	27	4	4.4	4.4	10.0
	28	4	4.4	4.4	14.4
	29	4	4.4	4.4	18.9
	30	2	2.2	2.2	21.1
	31	1	1.1	1.1	22.2
	32	3	3.3	3.3	25.6
	33	4	4.4	4.4	30.0
	34	8	8.9	8.9	38.9
	35	16	17.8	17.8	56.7
	36	8	8.9	8.9	65.6

37	5	5.6	5.6	71.1
38	3	3.3	3.3	74.4
39	1	1.1	1.1	75.6
40	10	11.1	11.1	86.7
41	2	2.2	2.2	88.9
45	6	6.7	6.7	95.6
47	3	3.3	3.3	98.9
50	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	31.1	31.1	31.1
	2	8	8.9	8.9	40.0
	3	51	56.7	56.7	96.7
	4	3	3.3	3.3	100.0
	5	-	-	-	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	11	12.2	12.2	12.2
	3	22	24.5	24.5	36.7
	4	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran Descriptives Variables

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	87	2	5	3.98	.628
x2	87	2	5	4.15	.601
x3	87	2	5	4.11	.637
x4	87	2	5	3.78	.868
x5	87	2	5	4.05	.746
x6	87	2	5	4.11	.754
x7	87	2	5	3.90	.748
x8	87	2	5	4.11	.655
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x9	87	2	5	4.11	.655
x10	87	2	5	3.97	.769
x11	87	2	5	4.05	.761
x12	87	2	5	4.11	.813
x13	87	2	5	3.91	.802
x14	87	2	5	3.68	.958
x15	87	2	5	3.71	.963
x16	87	2	5	3.87	.873
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x17	87	2	5	3.75	.824
x18	87	2	5	3.67	.885
x19	87	2	5	3.56	.911
x20	87	2	5	3.59	.896
x21	87	2	5	3.74	.814
x22	87	2	5	3.55	.949
x23	87	2	5	3.87	.804
x24	87	2	5	3.92	.702
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x25	87	2	5	3.60	.895
x26	87	2	5	3.90	.876
x27	87	2	5	3.78	.769
x28	87	2	5	3.93	.728
x29	87	2	5	3.87	.804
x30	87	2	5	3.92	.702
x31	87	2	5	3.49	.963
x32	87	2	5	3.86	.750
x33	87	2	5	3.36	1.000
x34	87	2	5	3.36	.976
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x35	87	2	5	3.67	.757
x36	87	2	5	3.93	.606
x37	87	2	5	3.64	.630
x38	87	2	5	3.67	.757
x39	87	2	5	3.93	.606
x40	87	2	5	3.72	.659
x41	87	2	5	2.72	.758
x42	87	2	5	3.84	.642
Valid N (listwise)	87				

Lampiran Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	28.50	11.086	.318	.761
x2	28.37	10.309	.479	.735
x3	28.43	10.737	.365	.754
x4	28.77	8.185	.726	.678
x5	28.33	10.230	.536	.726
x6	28.43	8.737	.751	.678
x7	28.53	11.085	.498	.764
x8	28.37	11.620	.406	.776

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x9	27.80	13.407	.329	.675
x10	28.07	11.857	.459	.644
x11	27.70	14.079	.422	.692
x12	27.80	12.028	.495	.638
x13	28.00	10.897	.674	.592
x14	28.23	10.944	.448	.648
x15	28.17	12.420	.314	.680
x16	27.77	13.564	.366	.712

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x17	26.50	3.983	.430	-.475 ^a
x18	26.53	4.326	.418	-.319 ^a
x19	26.87	6.257	.352	.114
x20	26.83	3.730	.317	-.600 ^a
x21	26.57	4.668	.435	-.307 ^a
x22	26.87	6.120	.328	.090
x23	26.30	5.252	.597	-.170 ^a
x24	26.33	5.195	.539	-.222 ^a

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x25	34.10	7.472	.428	.203
x26	33.73	6.478	.376	.050
x27	33.80	6.510	.412	.039
x28	33.57	8.806	.462	.288
x29	33.50	7.362	.560	.143
x30	33.53	8.740	.438	.276
x31	34.23	10.599	.402	.480
x32	33.67	7.471	.380	.143
x33	34.13	7.085	.409	.153
x34	34.13	8.533	.574	.318

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x35	25.48	6.304	.609	.618
x36	25.24	7.501	.496	.658
x37	25.51	7.546	.464	.663

x38	25.48	6.304	.609	.618
x39	25.24	7.501	.496	.658
x40	25.51	6.557	.482	.654
x41	26.61	8.200	.407	.712
x42	25.40	9.597	.570	.770

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.183	2.198	.376	.663
X1.2	12.317	1.681	.610	.498
X1.3	12.083	1.726	.697	.443
X1.4	12.167	2.592	.199	.754

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.017	2.629	.352	.535
X2.2	11.833	2.833	.311	.563
X2.3	12.167	1.885	.452	.458
X2.4	12.033	2.637	.401	.503

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.787	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.333	.885	.065	-.174 ^a
X3.2	11.683	1.095	.069	-.146 ^a
X3.3	11.567	1.202	.076	-.133 ^a
X3.4	11.167	1.299	.102	-.099 ^a

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	15.117	1.305	.285	.025
Z1.2	14.883	1.615	.211	.143
Z1.3	14.717	1.770	.182	.182
Z1.4	15.150	2.296	-.227	.526
Z1.5	15.333	1.540	.272	.083

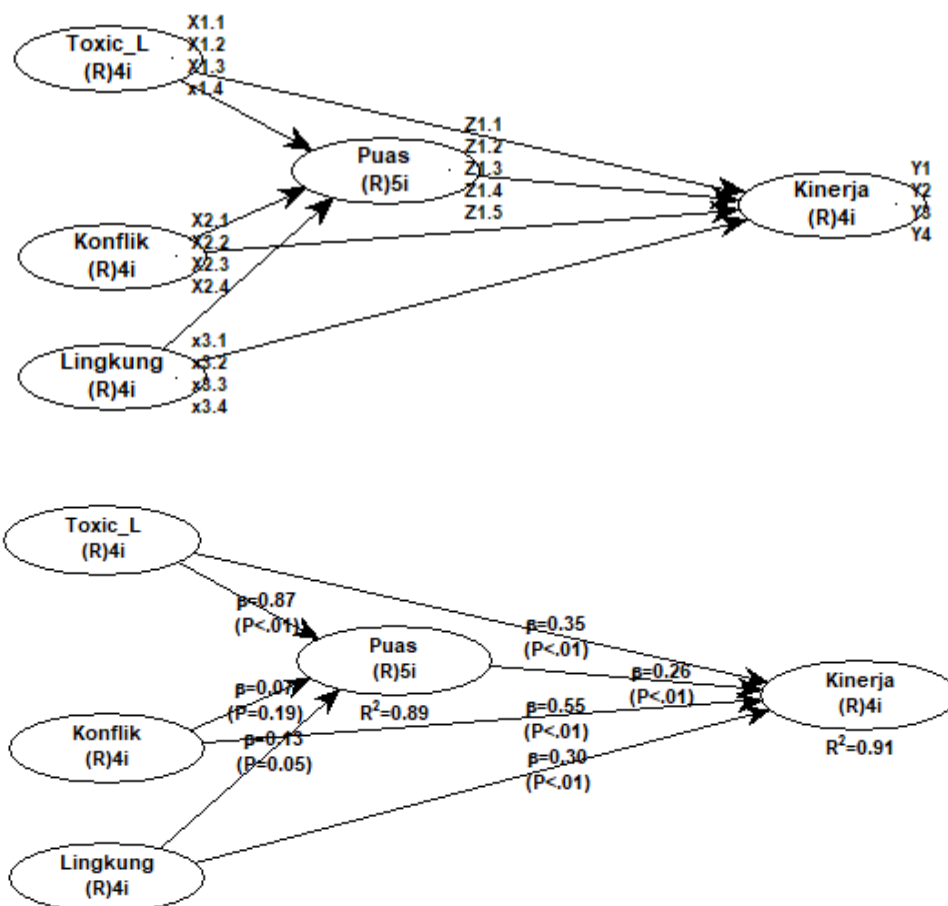
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	10.756	1.168	.775	.433
Y.2	10.889	1.206	.669	.504
Y.3	10.772	1.283	.520	.612
Y.4	11.400	2.114	.037	.835



* General SEM analysis results *

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0

Project path (directory): D:\MM59\SDM\Zaenal MM59 OK OK\Tesis Zaenal\

Project file: Tesis Zaenal.prj

Last changed: 24-Oct-2020 07:58:02

Last saved: 24-Oct-2020 07:39:02

Raw data path (directory): D:\MM59\SDM\ Zaenal MM59 OK OK\Tesis Zaenal \

Raw data file: Tabulasi Responden tesis Zaenal.xlsx

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.362, $P < 0.001$
 Average R-squared (ARS)=0.903, $P < 0.001$
 Average adjusted R-squared (AARS)=0.900, $P < 0.001$
 Average block VIF (AVIF)=3.135, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
 Average full collinearity VIF (AFVIF)=4.126, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
 Tenenhaus GoF (GoF)=0.609, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
 Sympton's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
 R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
 Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
 Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
 Outer model analysis algorithm: PLS Regression
 Default inner model analysis algorithm: Warp3
 Multiple inner model analysis algorithms used? No
 Resampling method used in the analysis: Stable3
 Number of data resamples used: 87
 Number of cases (rows) in model data: 87
 Number of latent variables in model: 5
 Number of indicators used in model: 21
 Number of iterations to obtain estimates: 15
 Range restriction variable type: None
 Range restriction variable: None
 Range restriction variable min value: 0.000
 Range restriction variable max value: 0.000
 Only ranked data used in analysis? No

* Path coefficients and P values *

Path coefficients

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.873	0.071	0.132	
Kinerja	0.346	0.552	0.302	0.257

P values

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	<0.001	0.188	0.049	
Kinerja	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

* Standard errors for path coefficients *

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.067	0.080	0.079	
Kinerja	0.076	0.072	0.076	0.077

* Effect sizes for path coefficients *

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.775	0.044	0.075	
Kinerja	0.235	0.396	0.140	0.140

* Combined loadings and cross-loadings *

	Toxic_L		Konflik Lingkun			Puas	Kinerja Type (a SE		P
value									
X1.1	0.500	-0.410	0.423	-0.373	-0.263	Reflect	0.073	<0.001	
X1.2	0.763	0.328	-0.462	1.247	-0.164	Reflect	0.069	<0.001	
X1.3	0.691	0.163	-0.303	-1.165	0.278	Reflect	0.070	<0.001	
X1.4	0.456	-0.344	0.766	0.090	0.141	Reflect	0.074	<0.001	
X2.1	1.624	0.761	-0.303	-1.165	0.278	Reflect	0.069	<0.001	
X2.2	-0.465	0.756	0.354	0.039	-0.591	Reflect	0.069	<0.001	
X2.3	-1.287	0.634	-0.164	1.350	0.399	Reflect	0.071	<0.001	
X2.4	-0.407	0.169	0.395	0.008	-0.109	Reflect	0.079	0.016	
X3.1	0.128	-0.344	0.790	0.090	0.141	Reflect	0.069	<0.001	
X3.2	0.056	0.020	0.787	-0.114	-0.095	Reflect	0.069	<0.001	
X3.3	-0.097	0.378	0.644	-0.036	-0.162	Reflect	0.071	<0.001	
X3.4	-1.137	0.169	0.072	0.584	0.935	Reflect	0.080	0.186	
Z1.1	0.564	-0.666	0.075	0.603	0.416	Reflect	0.071	<0.001	
Z1.2	0.128	-0.344	0.766	0.494	0.141	Reflect	0.073	<0.001	
Z1.3	0.056	0.020	0.902	0.411	-0.095	Reflect	0.075	<0.001	
Z1.4	-0.248	0.328	-0.462	0.860	-0.164	Reflect	0.067	<0.001	
Z1.5	-0.248	0.328	-0.462	0.860	-0.164	Reflect	0.067	<0.001	
Y1	1.624	0.163	-0.303	-1.165	0.678	Reflect	0.070	<0.001	
Y2	-0.763	-0.318	0.344	0.750	0.599	Reflect	0.071	<0.001	
Y3	-0.985	0.004	0.419	0.739	0.582	Reflect	0.072	<0.001	
Y4	-0.097	0.110	-0.346	-0.129	0.709	Reflect	0.070	<0.001	

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

* Normalized combined loadings and cross-loadings *

	Toxic_L		Konflik Lingkun			Puas	Kinerja
X1.1	0.611	-0.318	0.328	-0.290	-0.204		
X1.2	0.550	0.234	-0.330	0.890	-0.117		

X1.3	0.532	0.079	-0.148	-0.569	0.136
X1.4	0.415	-0.397	0.885	0.103	0.163
X2.1	0.793	0.586	-0.148	-0.569	0.136
X2.2	-0.281	0.734	0.214	0.023	-0.357
X2.3	-0.652	0.566	-0.083	0.684	0.202
X2.4	-0.555	0.579	0.539	0.012	-0.149
X3.1	0.147	-0.397	0.720	0.103	0.163
X3.2	0.061	0.022	0.765	-0.125	-0.104
X3.3	-0.139	0.539	0.745	-0.051	-0.230
X3.4	-0.710	0.106	0.149	0.365	0.584
Z1.1	0.571	-0.674	0.076	0.582	0.421
Z1.2	0.147	-0.397	0.885	0.450	0.163
Z1.3	0.061	0.022	0.985	0.400	-0.104
Z1.4	-0.177	0.234	-0.330	0.621	-0.117
Z1.5	-0.177	0.234	-0.330	0.621	-0.117
Y1	0.793	0.079	-0.148	-0.569	0.522
Y2	-0.553	-0.230	0.249	0.544	0.592
Y3	-0.687	0.003	0.292	0.515	0.600
Y4	-0.094	0.106	-0.333	-0.124	0.731

Note: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated, both after separate Kaiser normalizations.

* Pattern loadings and cross-loadings *

	Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
X1.1	1.051	-0.410	0.423	-0.373	-0.263	
X1.2	-0.248	0.328	-0.462	1.247	-0.164	
X1.3	1.624	0.163	-0.303	-1.165	0.278	
X1.4	0.128	-0.344	0.766	0.090	0.141	
X2.1	1.624	0.163	-0.303	-1.165	0.278	
X2.2	-0.465	1.429	0.354	0.039	-0.591	
X2.3	-1.287	0.475	-0.164	1.350	0.399	
X2.4	-0.407	0.452	0.395	0.008	-0.109	
X3.1	0.128	-0.344	0.766	0.090	0.141	
X3.2	0.056	0.020	0.902	-0.114	-0.095	

X3.3	-0.097	0.378	0.558	-0.036	-0.162
X3.4	-1.137	0.169	-0.164	0.584	0.935
Z1.1	0.564	-0.666	0.075	0.189	0.416
Z1.2	0.128	-0.344	0.766	0.090	0.141
Z1.3	0.056	0.020	0.902	-0.114	-0.095
Z1.4	-0.248	0.328	-0.462	1.247	-0.164
Z1.5	-0.248	0.328	-0.462	1.247	-0.164
Y1	1.624	0.163	-0.303	-1.165	0.278
Y2	-0.763	-0.318	0.344	0.750	0.735
Y3	-0.985	0.004	0.419	0.739	0.603
Y4	-0.097	0.110	-0.346	-0.129	0.959

Note: Loadings and cross-loadings are oblique-rotated.

* Normalized pattern loadings and cross-loadings *

	Toxic_L		KonflikLingkun		Puas	Kinerja
X1.1	0.816	-0.318	0.328	-0.290	-0.204	
X1.2	-0.177	0.234	-0.330	0.890	-0.117	
X1.3	0.793	0.079	-0.148	-0.569	0.136	
X1.4	0.147	-0.397	0.885	0.103	0.163	
X2.1	0.793	0.079	-0.148	-0.569	0.136	
X2.2	-0.281	0.864	0.214	0.023	-0.357	
X2.3	-0.652	0.241	-0.083	0.684	0.202	
X2.4	-0.555	0.616	0.539	0.012	-0.149	
X3.1	0.147	-0.397	0.885	0.103	0.163	
X3.2	0.061	0.022	0.985	-0.125	-0.104	
X3.3	-0.139	0.539	0.796	-0.051	-0.230	
X3.4	-0.710	0.106	-0.103	0.365	0.584	
Z1.1	0.571	-0.674	0.076	0.192	0.421	
Z1.2	0.147	-0.397	0.885	0.103	0.163	
Z1.3	0.061	0.022	0.985	-0.125	-0.104	
Z1.4	-0.177	0.234	-0.330	0.890	-0.117	
Z1.5	-0.177	0.234	-0.330	0.890	-0.117	
Y1	0.793	0.079	-0.148	-0.569	0.136	
Y2	-0.553	-0.230	0.249	0.544	0.533	

Y3	-0.687	0.003	0.292	0.515	0.421
Y4	-0.094	0.106	-0.333	-0.124	0.924

Note: Loadings and cross-loadings shown are after oblique rotation and Kaiser normalization.

* Structure loadings and cross-loadings *

	Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
X1.1	0.500	0.124	0.470	0.376	0.206	
X1.2	0.763	0.646	0.159	0.860	0.396	
X1.3	0.691	0.761	0.109	0.398	0.678	
X1.4	0.456	0.130	0.790	0.494	0.335	
X2.1	0.691	0.761	0.109	0.398	0.678	
X2.2	0.445	0.756	0.106	0.385	0.364	
X2.3	0.486	0.634	0.217	0.567	0.499	
X2.4	0.100	0.169	0.140	0.100	0.130	
X3.1	0.456	0.130	0.790	0.494	0.335	
X3.2	0.374	0.126	0.787	0.411	0.337	
X3.3	0.320	0.189	0.644	0.336	0.285	
X3.4	0.110	0.252	0.072	0.108	0.374	
Z1.1	0.509	0.259	0.470	0.603	0.400	
Z1.2	0.456	0.130	0.790	0.494	0.335	
Z1.3	0.374	0.126	0.787	0.411	0.337	
Z1.4	0.763	0.646	0.159	0.860	0.396	
Z1.5	0.763	0.646	0.159	0.860	0.396	
Y1	0.691	0.761	0.109	0.398	0.678	
Y2	0.351	0.234	0.544	0.439	0.599	
Y3	0.350	0.270	0.510	0.384	0.582	
Y4	0.339	0.527	0.058	0.207	0.709	

Note: Loadings and cross-loadings are unrotated.

* Normalized structure loadings and cross-loadings *

X1.3	0.755 0.314	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.074	<0.001	1.203	1
X1.4	0.701 0.137	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.076	<0.001	1.075	1
X2.1	0.000 0.366	0.881	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.073	<0.001	1.200	1
X2.2	0.000 0.361	0.778	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.073	<0.001	1.193	1
X2.3	0.000 0.254	0.701	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.075	<0.001	1.091	1
X2.4	0.000 0.018	0.808	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.080	0.090	1.005	1
X3.1	0.000 0.375	0.000	0.775	0.000	0.000	Reflect	0.073	<0.001	1.291	1
X3.2	0.000 0.372	0.000	0.773	0.000	0.000	Reflect	0.074	<0.001	1.298	1
X3.3	0.000 0.249	0.000	0.887	0.000	0.000	Reflect	0.075	<0.001	1.113	1
X3.4	0.000 0.003	0.000	0.844	0.000	0.000	Reflect	0.081	0.295	1.017	1
Z1.1	0.000 0.161	0.000	0.000	0.768	0.000	Reflect	0.077	<0.001	1.398	1
Z1.2	0.000 0.108	0.000	0.000	0.720	0.000	Reflect	0.078	0.003	1.555	1
Z1.3	0.000 0.075	0.000	0.000	0.882	0.000	Reflect	0.078	0.011	1.247	1
Z1.4	0.000 0.655	0.000	0.000	0.762	0.000	Reflect	0.069	<0.001	Inf	1
Z1.5	0.000 0.000	0.000	0.000	0.776	0.000	Reflect	0.000	1.000	Inf	0
Y1	0.000 0.276	0.000	0.000	0.000	0.708	Reflect	0.075	<0.001	1.390	1
Y2	0.000 0.217	0.000	0.000	0.000	0.862	Reflect	0.075	<0.001	1.295	1
Y3	0.000 0.204	0.000	0.000	0.000	0.851	Reflect	0.076	<0.001	1.297	1
Y4	0.000 0.302	0.000	0.000	0.000	0.726	Reflect	0.074	<0.001	1.397	1

Notes: P values < 0.05 and VIFs < 2.5 are desirable for formative indicators; VIF = indicator variance inflation factor;

WLS = indicator weight-loading sign (-1 = Simpson's paradox in l.v.); ES = indicator effect size.

* Latent variable coefficients *

R-squared coefficients

Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
	0.894 0.911		

Adjusted R-squared coefficients

Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
	0.892 0.909		

Composite reliability coefficients

Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
0.701 0.790	0.792 0.791	0.738	

Cronbach's alpha coefficients

Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
0.744 0.840	0.858 0.781	0.729	

Average variances extracted

Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
---------	----------------	------	---------

0.679 0.695 0.716 0.751 0.715

Full collinearity VIFs

Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
7.472	7.469	8.872	7.194	7.625	

Q-squared coefficients

Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
		0.806	0.626		

Minimum and maximum values

Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
-2.312	-2.018	-3.349	-2.446	-2.377	
2.078	2.017	1.780	1.877	2.055	

Medians (top) and modes (bottom)

Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
-0.010	0.010	-0.124	-0.077	0.203	
-0.176	0.580	-0.153	-0.227	0.469	

Skewness (top) and exc. kurtosis (bottom) coefficients

Toxic_L		Konflik Lingkun		Puas	Kinerja
-0.073	-0.095	-0.398	-0.028	-0.120	
-0.416	-0.626	0.524	-0.526	-0.641	

Tests of unimodality: Rohatgi-Sz kely (top) and Klaassen-Mokveld-van Es (bottom)

Toxic_L		KonflikLingkun		Puas	Kinerja
Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	

Tests of normality: Jarque Bera (top) and robust Jarque Bera (bottom)

Toxic_L		KonflikLingkun		Puas	Kinerja
Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
Yes	Yes	No	Yes	Yes	

* Correlations among latent variables and errors *

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	Toxic_L		KonflikLingkun		Puas	Kinerja
Toxic_L	0.616	0.751	0.522	0.886	0.676	
Konflik	0.751	0.629	0.206	0.613	0.714	
Lingkun	0.522	0.206	0.645	0.564	0.445	
Puas	0.886	0.613	0.564	0.672	0.544	
Kinerja	0.676	0.714	0.445	0.544	0.644	

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	Toxic_L		KonflikLingkun		Puas	Kinerja
Toxic_L	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
Konflik	<0.001	1.000	0.012	<0.001	<0.001	
Lingkun	<0.001	0.012	1.000	<0.001	<0.001	
Puas	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	
Kinerja	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	

Correlations among l.v. error terms with VIFs

	(e)Puas	(e)Kine
(e)Puas	1.000	0.018
(e)Kine	0.018	1.000

Notes: Variance inflation factors (VIFs) shown on diagonal. Error terms included (a.k.a. residuals) are for endogenous l.vs.

P values for correlations

	(e)Puas	(e)Kine
(e)Puas	1.000	0.828
(e)Kine	0.828	1.000

* Block variance inflation factors *

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	3.344	2.560	1.520	
Kinerja	6.128	2.316	1.516	4.557

Note: These VIFs are for the latent variables on each column (predictors), with reference to the latent variables on each row (criteria).

* Indirect and total effects *

Indirect effects for paths with 2 segments

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja	0.225	0.018	0.034	

Number of paths with 2 segments

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja 1	1	1		

P values of indirect effects for paths with 2 segments

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja <0.001	0.375	0.277		

Standard errors of indirect effects for paths with 2 segments

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja 0.055	0.058	0.057		

Effect sizes of indirect effects for paths with 2 segments

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja 0.153	0.013	0.016		

Sums of indirect effects

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Kinerja 0.225	0.018	0.034		

Number of paths for indirect effects

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
--	---------	-----------------	------	---------

Kinerja 1 1 1

P values for sums of indirect effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja
 Kinerja <0.001 0.375 0.277

Standard errors for sums of indirect effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja
 Kinerja 0.055 0.058 0.057

Effect sizes for sums of indirect effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja
 Kinerja 0.153 0.013 0.016

Total effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja
 Puas 0.873 0.071 0.132
 Kinerja 0.571 0.570 0.336 0.257

Number of paths for total effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja
 Puas 1 1 1
 Kinerja 2 2 2 1

P values for total effects

 Toxic_L Konflik Lingkun Puas Kinerja

Puas <0.001 0.188 0.049
 Kinerja <0.001 <0.001 <0.001 <0.001

Standard errors for total effects

```
-----
                Toxic_L      Konflik Lingkun      Puas      Kinerja
Puas    0.067    0.080    0.079
Kinerja 0.072    0.072    0.076    0.077
```

Effect sizes for total effects

```
-----
                Toxic_L      Konflik Lingkun      Puas      Kinerja
Puas    0.775    0.044    0.075
Kinerja 0.387    0.410    0.155    0.140
```

* Causality assessment coefficients *

Path-correlation signs

```
-----
                Toxic_L      Konflik Lingkun      Puas      Kinerja
Puas    1          1          1
Kinerja 1          1          1          1
```

Notes: path-correlation signs; negative sign (i.e., -1) = Simpson's paradox.

R-squared contributions

```
-----
                Toxic_L      Konflik Lingkun      Puas      Kinerja
Puas    0.775    0.044    0.075
```

Kinerja 0.235 0.396 0.140 0.140

Notes: R-squared contributions of predictor lat. vars.; columns = predictor lat. vars.; rows = criteria lat. vars.; negative sign = reduction in R-squared.

Path-correlation ratios

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.983	0.116	0.232	
Kinerja	0.509	0.768	0.655	0.472

Notes: absolute path-correlation ratios; ratio > 1 indicates statistical suppression; 1 < ratio <= 1.3: weak suppression; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Path-correlation differences

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.015	0.542	0.437	
Kinerja	0.333	0.167	0.159	0.287

Note: absolute path-correlation differences.

P values for path-correlation differences

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.428	<0.001	<0.001	
Kinerja	<0.001	0.018	0.022	<0.001

Note: P values for absolute path-correlation differences.

Warp2 bivariate causal direction ratios

	Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.999	1.000	1.008	
Kinerja	0.997	1.001	0.972	1.004

Notes: Warp2 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp2 bivariate causal direction differences

	Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.001	0.000	0.004	
Kinerja	0.002	0.001	0.013	0.002

Note: absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

P values for Warp2 bivariate causal direction differences

	Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.497	0.499	0.479	
Kinerja	0.491	0.496	0.437	0.490

Note: P values for absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

Warp3 bivariate causal direction ratios

	Toxic_L	KonflikLingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.998	1.011	1.035	
Kinerja	0.996	1.002	0.991	1.002

otes: Warp3 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp3 bivariate causal direction differences

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.002	0.007	0.020	
Kinerja	0.003	0.001	0.004	0.001

Note: absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

P values for Warp3 bivariate causal direction differences

	Toxic_L	Konflik Lingkun	Puas	Kinerja
Puas	0.490	0.467	0.404	
Kinerja	0.486	0.494	0.479	0.494

Note: P values for absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

MAPPING
25 JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

NO.	JUDUL	NAMA PENULIS & TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	The nature and outcomes of workplace bullying lintasan. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(3), 297-310.	Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan informasi deskriptif mengenai fenomena bullying dari sudut pandang konseptual dan empiris, serta mengembangkan model teoretis dan empiris, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan mendukung bagi semua karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap lebih dari 10.000 pekerja Norwegia dari berbagai sektor, termasuk organisasi publik dan privat)	Hasilnya menunjukkan bahwa 8,6% responden mengalami bullying dalam enam bulan terakhir, dengan prevalensi yang lebih tinggi di organisasi yang didominasi laki-laki. Bullying secara signifikan memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik, dengan korban sering kali menunjukkan gejala PTSD.
2	When abusive supervision goes unnoticed: A meta-analysis on the	Tepper, B. J., Carr, J. C., Breux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W.	Penelitian ini bertujuan dapat membantu dalam menetapkan prosedur	Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kuantitatif dengan dua studi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi niat karyawan untuk berhenti,

	psychosocial consequences of understudied abusive supervision behaviors. <i>Journal of Applied Psychology</i>	(2019)	dan pedoman untuk pencegahan serta manajemen bullying, serta rehabilitasi bagi individu yang terpapar masalah ini, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan mendukung bagi semua karyawan	terpisah. Studi pertama melibatkan 797 responden, Data dikumpulkan melalui survei yang mengukur pengawasan kasar, niat untuk berhenti bekerja, serta deviasi tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan.	semakin kuat hubungan antara pengawasan kasar dengan perilaku deviasi, terutama yang diarahkan langsung kepada supervisor daripada kepada organisasi. Hasil ini direplikasi dalam studi kedua, investigasi dua gelombang terhadap orang-orang yang bekerja di berbagai industri dan pekerjaan
3	<i>Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. International Archives of Occupational and Environmental Health</i> , 92(8), 959-971	Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2019)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara perundungan di tempat kerja dengan masalah kesehatan mental, khususnya kecemasan dan depresi	Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden pada dua titik waktu, yaitu pada awal penelitian dan setelah lima tahun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa paparan perundungan di tempat kerja secara signifikan memprediksi peningkatan gejala kecemasan dan depresi, terutama pada pekerja laki-laki. Penelitian ini juga mengungkapkan adanya perbedaan gender, di mana hubungan antara perundungan dan kesehatan

					mental lebih kuat pada pria dibandingkan wanita.
4	<i>The effect of toxic leadership on workplace deviance: the mediating effect of emotional exhaustion, and the moderating effect of organizational cynicism</i>	Asmaa Kamal Ahmed, Mohamed Hussein Ramadan Atta, Ahmed Hashem El-Monshed, and Alia, Ibrahim Mohamed (2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan toksik, deviasi di tempat kerja, kelelahan emosional, dan sinisme organisasi di kalangan perawat di tiga rumah sakit universitas di Mesir	Dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini menggunakan data dari 243 perawat yang melibatkan skala kepemimpinan toksik, kelelahan emosional, deviasi di tempat kerja, dan sinisme organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik secara signifikan memengaruhi deviasi di tempat kerja, dengan nilai B sebesar 16.132 ($p < 0.001$). Kelelahan emosional juga memiliki dampak signifikan pada perilaku deviasi di tempat kerja, serta memediasi hubungan antara kepemimpinan toksik dan deviasi.
5.	<i>Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel</i>	.Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024)	tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan yang beracun dan dukungan sosial di tempat kerja terhadap ketidakpastian pekerjaan dan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian multilevel. Sampel penelitian terdiri dari 265 karyawan dari 48 tim yang berasal dari berbagai organisasi swasta di Malaysia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang beracun dan dukungan sosial dari rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap ketidakpastian pekerjaan dan ambiguitas peran, yang

	<i>mediational perspective. Asia Pacific Management Review</i>		ambiguitas peran, serta dampaknya terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.		pada gilirannya memengaruhi keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.
6.	<i>The relationship between toxic leadership and organizational performance: the mediating effect of nurses' silence. BMC Nursing, 22(1),</i>	Farghaly Abdelaliem, S. M., & Abou Zeid, M. A. G. (2023),	Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan yang merugikan dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan perilaku komunikasi di lingkungan perawatan kesehatan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperbaiki atau memperburuk situasi	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, Sampel terdiri dari 750 perawat yang bekerja di unit medis, bedah, dan perawatan kritis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan toksik dan kinerja organisasi di kalangan perawat, dengan keheningan perawat berfungsi sebagai mediator. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan toksik memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap kinerja organisasi, serta meningkatkan tingkat keheningan di antara perawat.
7.	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan	Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., &	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja

	kerja. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> ,	Administrasi, F. I. (2014)	antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang	penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif.	memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 70,1% terhadap kepuasan kerja, dengan sisa 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
8.	Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (DANONE)	Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis studi eksplanatif.	Hasil penelitian yang didapat (1) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	The effect of labor's	Shooshtarian, Z.,	Penelitian ini	penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian

	emotional intelligence on their job satisfaction, job performance and commitment.	Ameli, F., & Amini Lari, M. (2013)	bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional pekerja dengan kepuasan kerja, kinerja kerja, dan komitmen mereka di industri Provinsi Fars, Iran	pendekatan kuantitatif dan cross-sectional untuk menganalisis data. Sebanyak 350 responden	menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja kerja, tetapi tidak memiliki hubungan signifikan dengan komitmen karyawan. Temuan ini mendukung pentingnya kecerdasan emosional dalam mempengaruhi suasana kerja dan kinerja, tetapi tidak signifikan dalam menentukan komitmen karyawan.
10.	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.	Nabawi, R. (2019),	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 81 pegawai sebagai populasi penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh

			Kabupaten Aceh Tamiang.		Tamiang.
11.	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia.	Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019),	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia.	Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan survei terhadap 80 karyawan yang dipilih melalui teknik <i>simple random sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh kepuasan kerja.
12.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Pharos Indonesia	Rosita, T., & Yuniati, T. (2016),	Penelitian ini bertujuan menguji tiga hipotesis utama: apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi,	Metode penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui hubungan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta

			serta apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan	langsung dan tidak langsung antar variabel.	komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
13.	Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator di China.	Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik tugas dan konflik hubungan terhadap kinerja yang dirasakan karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator dan kolektivisme sebagai moderator.	Metode penelitian ini menggunakan survei kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur konflik tugas, konflik hubungan, kolektivisme horizontal, kolektivisme vertikal, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Analisis hasil kuesioner mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik dan kinerja pekerjaan yang dirasakan, dan bahwa kolektivisme memoderasi hubungan antara konflik dan kepuasan kerja. Secara khusus, hubungan positif antara konflik tugas dan kepuasan kerja diperkuat oleh tingkat kolektivisme horizontal (HC) dan kolektivisme vertikal (VC) yang tinggi, sementara hubungan negatif antara konflik hubungan dan kepuasan kerja diperkuat

					oleh HC.
14.	The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and <i>Employee performance</i> . <i>Journal of Multidisciplinary Academic</i>	Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Balai Sungai Bali-Penida, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
15.	<i>Toxic leadership : Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing</i>	Brouwers, M., & Paltu, A. (2020).	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan toksik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk keluar dalam konteks industri	Metode penelitian yang digunakan adalah desain cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 600 karyawan dari sektor manufaktur baja dan kertas di Afrika Selatan. Data dikumpulkan	Hasil penelitian dalam dokumen ini menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat untuk keluar dari pekerjaan Hasil

	industry.		manufaktur di Afrika Selatan.	menggunakan kuesioner	analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan toksik dan hasil kerja, dengan pengaruh yang bersifat parsial. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi organisasi untuk memahami konsekuensi dari kepemimpinan toksik dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi budaya organisasi serta keputusan karir karyawan.
16.	Consequence of <i>toxic leadership</i> on employee job satisfaction and organizational commitment.	Mehta, S., & Maheshwari, G. C. (2013).	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kepemimpinan toksik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di perusahaan-	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif yang melibatkan 104 responden dari berbagai perusahaan di India. Kuesioner terdiri dari 24 item yang mengukur perilaku kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan toksik, seperti perilaku abusif, promosi ketidaksetaraan, dan kurangnya integritas, memiliki hubungan negatif

			perusahaan di India. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana perilaku toksik dari pemimpin berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.	toksik, 6 item yang terkait dengan kepuasan kerja, dan 6 item lainnya yang mengukur komitmen organisasi.	yang signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
17.	<i>Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. Revista de cercetare si interventie sociala, 66, 88</i>	Bakka, E., Serener, B., & Myrvang, N. A. (2019.)	. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan toksik dan niat untuk berhenti bekerja di sektor kesehatan, khususnya di kalangan tenaga medis di rumah sakit universitas di Istanbul, Turki.	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif cross-sectional, dengan pengambilan sampel dari 658 tenaga medis yang bekerja di tiga rumah sakit universitas dan tiga rumah sakit publik di Istanbul	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan toksik secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan niat berhenti bekerja, dengan kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediator yang signifikan dalam beberapa dimensi kepemimpinan toksik.
18.	THE ROLE OF	Sumiati (2021)	Penelitian ini	Metode penelitian ini	Hasil penelitian

	MOTIVATION AS MEDIATION IN IMPROVING <i>EMPLOYEE PERFORMANCE</i> OF THE GOVERNMENT OF SURABAYA CITY EAST JAVA		bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan pelayan (servant leadership), profesionalisme, budaya kerja, motivasi, dan kinerja karyawan Pemerintah Kota Surabaya.	menggunakan pendekatan kausal dengan analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) yang melibatkan 290 responden.	menunjukkan bahwa motivasi karyawan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan pelayan, profesionalisme, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Profesionalisme ditemukan sebagai variabel paling dominan yang memengaruhi motivasi karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara <i>toxic leadership</i> dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
19.	Impact of Workplace Conflict on Job Satisfaction and <i>Employee performance. Technology (IJARET)</i>	Phulpoto, K., Hussain, N., Buriro, G. S., & Maitlo, Y. (2021).	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak konflik di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan dari 109 karyawan di Universitas	penelitian ini mengidentifikasi bahwa konflik di tempat kerja memiliki dampak positif sedang terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di organisasi sektor publik.

			Universitas Benazir Bhutto Shaheed Karachi, Pakistan.	Benazir Bhutto Shaheed Karachi menggunakan teknik <i>convenience sampling</i> .	Temuan ini bertentangan dengan sebagian besar penelitian yang mengklaim hubungan terbalik dalam kedua kasus konflik di tempat kerja-kepuasan kerja dan konflik di tempat kerja-kinerja karyawan di organisasi sektor swasta.
20.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik</i> .	Junaidi, J. (2021).	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kompetensi, memengaruhi kinerja pegawai baik secara	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti serta metode verifikatif untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yang merupakan metode analisis berbasis varians dan prediktif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Secara lebih rinci, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi pegawai yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Selain

			langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.		itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, serta antara kompetensi dan kinerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.
21.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.	Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022).	. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, diolah, dan dianalisis menggunakan metode regresi variabel mediasi dengan pendekatan causal step.	Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%.

22.	The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards <i>employee performance</i> in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.	Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survei, di mana sampel diambil menggunakan teknik stratified sampling. Sebanyak 179 kuesioner yang dikembalikan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.
23.	The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on <i>employee performance</i> . <i>Management</i>	Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019).	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data dari 367 karyawan Otoritas Pelabuhan Saudi yang bekerja di bagian kargo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, hubungan antara praktik

	<i>Science Letters,</i>		karyawan di Otoritas Pelabuhan Saudi.	Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) untuk mengevaluasi hubungan antar variable.	HRM dan kepuasan kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Sebaliknya, ditemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun praktik HRM berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memainkan peran mediasi yang signifikan.
24.	ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH FITRAH HIDAYAH	Afiah Mukhtar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar	Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar tergolong tinggi, dengan persentase mencapai 74,30%. Hasil menunjukkan bahwa

	MAKASSAR			yang bekerja pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah makassardengansampel berjumlah 50 orang	karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk penghasilan, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan. Dengan interval 61%-80%, kriteria kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan perusahaan.
25.	KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR	Nimas Ayu Aulia Pitasari, Mirwan Surya Perdhana 2018	Penelitian ini berfokus pada identifikasi dan analisis kondisi kepuasan kerja karyawan serta mengisi kekosongan penelitian sebelumnya yang cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif.	Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review, di mana data diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal kepuasan kerja yang dipublikasikan antara tahun 2005 hingga 2017. Sebanyak 22 jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) isi pekerjaan yang mencakup otonomi dan kejelasan peran, (2) manajemen yang meliputi evaluasi kinerja dan

			Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan	dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.	dukungan manajemen, (3) lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan hubungan antar karyawan, (4) kompensasi yang mencakup gaji dan reward, (5) promosi yang berkaitan dengan sistem promosi dan kesempatan promosi, serta (6) pelatihan yang mencakup rutinitas dan efektivitas pelatihan.
--	--	--	--	---	--