

KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Yoke Sanasa¹, Fifi Oktaviani², Syaechurodji³, Karsikah Karsikah^{4*}, Didit Haryadi⁵

^{1, 2, 3, 5}. Universitas Primagraha, Komplek Griya Gemilang Sakti, Jl. Trip Jamaksari No. 1A Kaligandu, Serang, Banten 42111, Indonesia

⁴. Universitas Pamulang Jl. Raya Jakarta Km 5 No.6, Kalodran, Kec. Walantaka, Kota Serang, Banten 42183. Indonesia

Upg.tgr818@gmail.com, oktavianiabubakar@gmail.com, syaechurodji44@gmail.com, didit.haryadi.dh55@gmail.com
^{1, 2, 3, 5}

karsikah23@gmail.com^{4*}

ABSTRACT

Performance is a critical factor in achieving organizational goals. Good performance not only depends on individual abilities but is also influenced by leadership style and work discipline. In this context, this study explores the influence of innovative leadership styles and work discipline on employee performance at the Serang Regency Transportation Agency. The method in this study uses a descriptive quantitative method with the total population as well as drawn into a sample of 75 respondents with a total sampling technique using the questionnaire method. Data analysis techniques using linear regression. The results of this study indicate the influence of innovative leadership variables and work discipline on employee performance at the District Transportation Office. This research is expected to contribute theoretically to the literature in the context of human resources.

Keywords: Innovative Leadership, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sekaligus ditarik ke dalam sampel 75 responden dengan teknik pengambilan sampel total dengan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap literatur dalam konteks sumber daya manusia.

Kata kunci: Kepemimpinan Inovatif, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan tekad yang dituju. Pada dasarnya, SDM berwujud manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi yang menjadi aktivis, teoretikus serta perencanaan guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik,

dan bisa membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan (Al Amin *et al.*, 2023; Alfarizi *et al.*, 2022; Anshori *et al.*, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu unsur utama organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan\ atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Gunawan *et al.*, 2022; Haryadi. D, 2022; Haryadi. D *et al.*, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Khairusy *et al.*, 2022). Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global (Haryadi. D *et al.*, 2022; Karsikah *et al.*, 2023).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mukhlisin *et al.*, 2023; Mulyadi *et al.*, 2023; Oktaviani *et al.*, 2023). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara resmi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Perry *et al.*, 2023; Purnamasari *et al.*, 2023; Putri *et al.*, 2023). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Rahmatullah *et al.*, 2022; Riyanto *et al.*, 2022; Salahudin *et al.*, 2023; Setiadi *et al.*, 2023). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Abdullah *et al.*, 2024; Arsad *et al.*, 2024; Ijah *et al.*, 2024)

Dalam dunia kerja, kinerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Karena sifat tugas dan tanggung jawab yang kompleks, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja di lingkungan tersebut. Salah satu faktor yang sangat relevan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan dan tingkat disiplin kerja yang dijaga oleh para pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan motivasi. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Amalina *et al.*, 2024; Komala *et al.*, 2024). Gaya kepemimpinan adalah salah satu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan yang baik akan meningkatkan motivasi tersebut dan pemimpin yang

dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan apapun dengan akan memiliki tujuan perusahaan dengan baik dan akan meningkatkan motivasi dan kinerja pada perusahaan tersebut (Abdullah *et al.*, 2024; Sirojuddin *et al.*, 2024). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat ketaatan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Arsad *et al.*, 2024; Ijah *et al.*, 2024). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia paling penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu Organisasi (Amelia *et al.*, 2024; Komala *et al.*, 2024). Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Serang, penelitian ini akan mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan dan tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan cara untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Dinas Perhubungan Kabupaten Serang adalah sebuah organisasi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan transportasi dan mobilitas di wilayah Kabupaten Serang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap literatur dalam konteks sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Obyek penelitian adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juni 2023 yang bertempat di Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan program bantuan SPSS versi 26, kemudian untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan analisis inferensial dengan program bantuan SPSS versi 26 melalui analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, perhitungan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang meliputi normalitas dan multikolinieritas data. Uji-t dan uji-f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dengan melihat nilai t-statistik dan signifikansi. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis penelitian, antara lain

H1: Kepemimpinan inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji asumsi, perlu tindakan uji validitas untuk menunjukkan seberapa positif suatu instrumen metode atau cara mengukur sesuatu yang dirancang. Kepemimpinan inovatif diukur menggunakan 5 item pernyataan, disiplin kerja menggunakan 5 item pernyataan, dan kinerja pegawai menggunakan 5 item pernyataan. Penelitian ini mencoba menguji validitas dengan melihat angka validitas nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Lebih lanjutnya, untuk melihat hasil perhitungan uji validitas, dan hasil perhitungan reliabilitas untuk masing-masing variabel tiap-tiap indikator dapat dilihat pada tabel 1 validitas dan reliabilitas di bawah ini.

Table 1. Validity and Reliability Test				
Item Pernyataan	Validity Convergent	r-table	Keputusan	Reliability Convergent
Kepemimpinan Inovatif				
KI_1	0.810	0.227	Valid	0.926
KI_2	0.779	0.227	Valid	
KI_3	0.839	0.227	Valid	
KI_4	0.798	0.227	Valid	
KI_5	0.807	0.227	Valid	
Disiplin Kerja				
DK_1	0.827	0.227	Valid	0.949
DK_2	0.832	0.227	Valid	
DK_3	0.870	0.227	Valid	
DK_4	0.883	0.227	Valid	
DK_5	0.889	0.227	Valid	
Kinerja Pegawai				
KP_1	0.780	0.227	Valid	0.913
KP_2	0.739	0.227	Valid	
KP_3	0.786	0.227	Valid	
KP_4	0.779	0.227	Valid	
KP_5	0.816	0.227	Valid	

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel indikator pernyataan untuk setiap variabel pada masing-masing indikator memiliki nilai r-hitung > 0.227, yang secara otomatis memenuhi standar validitas data. Indikator dianggap akurat jika setiap poin r-hitung nilai validitas r-hitung adalah > 0.227. Tidak hanya melihat validitas nilai reliabilitas juga, yang harus lebih besar dari 0,60. Dalam rata-rata nilai alpha terletak di atas 0,60. Berikut ini hasil uji asumsi klasik dari data normalitas yang terbukti data terdistribusi normal dapat di lihat pada tabel 2 di bawah ini.

Table 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	75

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86156281
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.151
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 2 menunjukkan besarnya normalitas *kolmogorov-smirnov* tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,078 menunjukkan data residual yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pemeriksaan multikolinearitas berikut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Table 3. Multiklonieritas Test

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan_Inovatif	0.332	3.016
	Disiplin_Kerja	0.332	3.016

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3. Dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3.016 dan nilai Tolerance sebesar 0.332 Hasil keputusan uji multikolinearitas adalah apabila nilai toleransi $(0.332) > 0,10$ dan VIF $(3.016) < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas antar variabel independent dalam model penelitian ini. Analisis regresi linear berganda berikut dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Table 4. Regression Test

Table 4. Regression Test						
Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.503	.861		1.746	.085
	Kepemimpinan_Inovatif	.624	.065	.649	9.606	.000
	Disiplin_Kerja	.312	.063	.336	4.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Konstanta positif 1.503 artinya jika nilai variabel kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja pegawai adalah tetap 1.503. Koefisien regresi variabel kepemimpinan inovatif memiliki nilai positif sebesar 0.624, yang berarti bahwa jika nilai variabel kepemimpinan inovatif mengalami kenaikan satu kali 100% maka kinerja pegawai mengalami kenaikan 0.624 kali. Nilai Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.312, Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu

kali 100%, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0.312 kali. Berikut hasil analisis dalam pengujian hipotesis yang disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

Table 5. Hipotesis Test

Variable	T-value	P-values	Result
KI → KP	9.606	0.000	Diterima
DK → KP	4.964	0.000	Diterima
KI & DK → KP	293.912	0.000	Diterima

Sumber: Data kuesioner diolah

Tabel 5, menunjukkan hipotesis pertama secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan inovatif terhadap kinerja pegawai maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan inovatif terhadap optimalisasi kinerja pegawai, memiliki tingkat hubungan yang kuat, artinya nilai kepemimpinan meningkat, optimalisasi kinerja pegawai semakin meningkat. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi (manusia, modal, mesin, dan metode) dalam suatu organisasi (Nguyen, 2021). Demikianlah pentingnya peran kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Apakah organisasi dapat berhasil atau tidak terutama ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi. Gaya atau style kepemimpinan banyak berkaitan dengan keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pencapaian tujuan masing-masing organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi, yang mencerminkan perilaku dan sikap para pelaku dalam organisasi (Haryadi *et al.*, 2021). Kepemimpinan diwujudkan melalui interaksi pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin, yang terjadi dalam berbagai kondisi yang mempengaruhinya, klasifikasi berbagai gaya dalam interaksi atau gaya kepemimpinan, terwujudnya gaya kepemimpinan tidak lepas dari pengaruh kondisi yang selalu berubah yang bersifat insidental (sesaat) berbeda dan mungkin juga berbeda-beda sehingga penerapan masing-masing gaya kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menganalisa dan memanfaatkan kondisi tersebut, setiap pemimpin akan berbeda (Rahmatullah *et al.*, 2022).

Temuan yang kedua secara statistik, terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Haryadi *et al.*,

2022). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku IaIu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Temuan ketiga dalam penelitian ini secara statistic menyatakan bahwa kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam dunia kerja, kinerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Karena sifat tugas dan tanggung jawab yang kompleks, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja di lingkungan tersebut. Salah satu faktor yang sangat relevan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan dan tingkat disiplin kerja yang dijaga oleh para pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan motivasi. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Amalina *et al.*, 2024; Komala *et al.*, 2024). Gaya kepemimpinan adalah salah satu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan yang baik akan meningkatkan motivasi tersebut dan pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan apapun dengan akan memiliki tujuan perusahaan dengan baik dan akan meningkatkan motivasi dan kinerja pada perusahaan tersebut (Abdullah *et al.*, 2024; Sirojuddin *et al.*, 2024). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat ketaatan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Arsad *et al.*, 2024; Ijah *et al.*, 2024).

CONCLUSION

Berdasarkan uraian-uraian dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat peneliti simpulkan Penelitian ini mencoba menganalisa variabel-variabel yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari perhitungan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 maka dapat ditarik kesimpulan. Hipotesis pertama kepemimpinan inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada instansi tersebut. Hipotesis ketiga kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian mendatang diharapkan menambah variabel penelitian sehingga mendapatkan aspek yang lebih relavan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap literatur dalam konteks ini, termasuk dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh tim atas kerja sama dan dedikasinya. Jurnal Manajemen dan Bisnis Baja. yang mengulas dan menerbitkan artikel yang diedit oleh penulis. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua mitra yang telah membantu dan mendukung kami dalam penyusunan artikel ini untuk memastikan keberhasilan dan penerbitannya di Jurnal Manajemen dan Bisnis Baja (JUMANIS-BAJA).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Magfirotulhayat, Rosiana, S., & Haryadi, D. (2024). The role of leadership and work motivation on job satisfaction according to the view of PT Indomarco Prismatama Employees. *Journal of Management Science*, 7(1), 531–538.
- Al Amin, R., Prahawan, W., Ramdanyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Employee performance under organizational culture and transformational leadership: A mediated model. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Amalina, N., Salsabila, A. S., Solih, R., & Haryadi, D. (2024). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 1894–1906. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i11.489>
- Amelia, L., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801–807.
- Anshori, A. S., Moh. Mukhsin, Suhendra, I., & Haryadi, D. (2022). Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving Performance, Knowledge Sharingas An Intervening Variable. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2201–2209.
- Arsad, Sobari, M. A. A., Indra, & Haryadi, D. (2024). The effect of work motivation and work discipline on employee performance. *Journal of Management Science*, 7(1), 437–443. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>
- Gunawan, R., Haerofiatna, & Haryadi, D. (2022). The effect of extrinsic motivation, interpersonal trust, and organizational commitment in improving employee performance. *Enrichment:*

Journal of Management, 12(5), 3670–3677.

- Haryadi, D. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *ECo-Buss*, 4(3), 660–675.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi. (2021a). Transformational Leadership, Training, dan Employee Performance Mediasi Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction. *Ultima Manajemen Journal*, 13(2), 304–323.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi, W. (2021b). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 304–323. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311>
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Ijah, Rohisoh, Febriyanti, S., & Haryadi, D. (2024). The effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Akbar Karya Utama Cilegon. *Journal of Management Science*, 7(1), 177–197. <https://doi.org/10.21070/perisai.v7i2.1648>
- Karsikah, Roni Kambara, Ramdanyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Determinants of Job Satisfaction : Internal Communication Relationships in Improving Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4692–4697.
- Khairusy, M. A., Hurriyati, R., Suwatno, S., Gaffar, V., Dirgantari, P. D., & Setiana, S. M. (2022). Marketing Innovation: Development Strategy of Private University in Indonesia. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(5), 776–788. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i5.1073>
- Komala, N., Junaenah, Awaludin, J. F., & Haryadi, D. (2024). Dominance of leadership style and preventive work discipline in improving the performance of village apparatus. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 935–941.
- Mukhlisin, Syaechurodji, & Haryadi, D. (2023). Leadership and organizational culture towards optimizing employee performance at SMK Negeri 4 Cilegon City. *International Journal of*

Applied Finance and Business Studies, 11(2), 262–269.

- Mulyadi, A., Prahiawan, W., Pancasasti, R., & Haryadi, D. (2023). Predicting employee performance through extrinsic motivation : A conceptual model and empirical validation. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6).
- Nguyen, N. T. T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06809>
- Oktaviani, F., Syaechurodji, S., Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(01), 86–97. <https://doi.org/10.47080/jmb.v5i01.2491>
- Perry, T., Syaechurodji, & Haryadi, D. (2023). Work motivation and work environment in improving employee performance at PT Telkom Witel Banten Persero. *International Journal of Applied Finance and Business Studies Journal*, 11(2), 255–261.
- Purnamasari, W. R., Roni Kambara, & Haryadi, D. (2023). Aspects of Improving Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4685–4692.
- Putri, M. P., Prahiawan, W., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Relevance of organizational commitment, as a mediator of its contribution to employee performance at the Merak-Banten marine transportation service company. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5213-5223.
- Rahmatullah, A., David Ramdansyah, A., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180–194. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2.1118>
- Riyanto, S., Damarwulan, L. M., & Haryadi, D. (2022). Moderation : work culture to improve employee performance with a non-physical work environment. *Jurnal Mantik*, 6(3), 3737–3743.
- Salahudin, A., Chaidir, J., & Haryadi, D. (2023). The role of work motivation and work environment on employee performance in Ciomas District, Serang Regency. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 13(2), 198–216.

<https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8889>

- Setiadi, M. T., Sofi'i, I., Wahyudi, & Haryadi, D. (2023). Dynamic capability of servant leadership as a triggering factor for organizational commitment and employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(2), 246–254.
- Sirojuddin, I., Nuraulia, F., Salsabila, R., & Haryadi, D. (2024). The role of leadership style and work motivation on employee performance PT Paragon Teknologi and Inovation. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 762–768.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>