

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM

Rayyan Aqila Praditya¹, Rafie Zaidan Prayuda¹, Agus Purwanto¹

¹Aguspati Research Instituta (AGP-RI)

email: agozpor@gmail.com

ABSTRACT

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka terhadap masukan, dan mendukung pengembangan karyawan sangat berkontribusi pada iklim kerja yang positif. Permasalahan yang sering muncul adalah rendahnya motivasi akibat komunikasi yang tidak efektif, kurangnya pengakuan atas kinerja, serta gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja, meningkatnya turnover, dan berkurangnya efisiensi kerja. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas secara mendalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks pengalaman di UKM, serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan dua elemen utama yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik, sementara kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan, membimbing, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Di UKM, penerapan motivasi dan kepemimpinan yang tepat terlihat dalam proses kerja bagian Development yang mengutamakan kreativitas, kolaborasi, dan efisiensi. Motivasi yang diperoleh dari pengakuan, kesempatan belajar, dan suasana kerja yang suportif terbukti meningkatkan performa karyawan. Demikian pula, gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif mendorong munculnya inovasi dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; UKM

1. Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan aspek krusial dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Keseimbangan antara kepentingan manajemen dan pekerja sangat menentukan iklim kerja yang sehat serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan manufaktur berskala besar seperti UKM yang memproduksi alas kaki untuk brand global, efektivitas hubungan industrial dapat memengaruhi langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja. Sebagai salah satu



perusahaan besar di bidang industri sepatu, UKM memiliki karyawan dan proses produksi yang kompleks. Salah satu tantangan terbesar dalam mempertahankan kinerja optimal adalah menjaga semangat kerja (motivasi) serta membangun kepemimpinan yang efektif. Di bagian Development, tempat penulis bekerja, dinamika ini sangat terasa karena bagian ini menuntut inovasi, kolaborasi lintas departemen, dan pemecahan masalah secara cepat dan tepat. Motivasi kerja karyawan mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam praktiknya, motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas kerja yang tinggi.

Sementara itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka terhadap masukan, dan mendukung pengembangan karyawan sangat berkontribusi pada iklim kerja yang positif. Permasalahan yang sering muncul adalah rendahnya motivasi akibat komunikasi yang tidak efektif, kurangnya pengakuan atas kinerja, serta gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja, meningkatnya turnover, dan berkurangnya efisiensi kerja. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas secara mendalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks pengalaman di UKM, serta mengaitkannya dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

2. Pembahasan

A. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), seperti insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Di UKM, motivasi kerja sangat diperlukan terutama di bagian Development yang menuntut kreativitas tinggi dan penyelesaian tugas yang cepat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih besar. Motivasi intrinsik yang didorong oleh kepuasan dalam bekerja lebih berdampak jangka panjang terhadap kinerja dibanding motivasi ekstrinsik semata.

Dalam praktiknya, motivasi kerja di UKM dapat ditingkatkan melalui pemberian umpan balik positif, kesempatan pengembangan diri, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Motivasi yang baik terbukti meningkatkan kualitas output desain sepatu dan mempercepat siklus pengembangan produk baru.

B. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja



Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Goleman (2000), gaya kepemimpinan yang efektif meliputi kemampuan emosional dalam memahami dan mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di UKM sangat berpengaruh terhadap kinerja tim Development. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mendengarkan pendapat bawahan, dan memberikan arahan yang jelas, akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja tim. Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan, pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan moral kerja melalui inspirasi visi, dukungan individual, dan stimulasi intelektual. Penerapan teori ini dalam konteks UKM terlihat pada manajer yang mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan memberikan solusi inovatif untuk masalah produksi.

C. Interaksi Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Motivasi dan kepemimpinan saling berkaitan erat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi akan melihat peningkatan dalam semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik dapat memperkuat motivasi, dan motivasi yang kuat memperkuat efektivitas kepemimpinan.

Di UKM, sinergi antara motivasi dan kepemimpinan ini terlihat ketika pemimpin mampu memberikan tantangan yang realistis namun menarik, serta memberi dukungan yang konsisten. Hasilnya adalah meningkatnya kinerja tim yang terlihat dari pengembangan desain produk yang inovatif dan tepat waktu.

D. Dukungan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mendukung hubungan positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Sementara itu, penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja individu dalam organisasi manufaktur.

Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja tim. Hal ini sejalan dengan realita di UKM di mana pemimpin yang mampu memberi inspirasi dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian individu, mampu membangun iklim kerja yang produktif dan kolaboratif.

Dengan mengacu pada hasil penelitian dan pengalaman nyata di UKM, jelas bahwa kombinasi motivasi kerja yang baik dan kepemimpinan yang efektif merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja karyawan yang unggul.

3. Kesimpulan dan Saran

Motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan dua elemen utama yang memengaruhi kinerja



karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik, sementara kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan, membimbing, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Di UKM, penerapan motivasi dan kepemimpinan yang tepat terlihat dalam proses kerja bagian Development yang mengutamakan kreativitas, kolaborasi, dan efisiensi. Motivasi yang diperoleh dari pengakuan, kesempatan belajar, dan suasana kerja yang suportif terbukti meningkatkan performa karyawan. Demikian pula, gaya kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif mendorong munculnya inovasi dan tanggung jawab.

Saran yang dapat diberikan adalah pentingnya perusahaan untuk secara aktif mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada empati, komunikasi dua arah, dan pengambilan keputusan partisipatif. Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan perlu dirancang secara adil dan transparan agar mampu mempertahankan motivasi kerja dalam jangka panjang. Perusahaan juga sebaiknya secara berkala melakukan survei kepuasan kerja dan motivasi untuk memantau kondisi psikologis dan profesional karyawan. Hasil survei dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, perpaduan antara motivasi kerja dan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between coaching, OCB, and individual performance among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 65-80.
2. Hariyasasti, Y., Setyawati, L., & Widyawati, N. S. (2025). Aliran-aliran Filsafat Pendidikan dan Tokohnya: Kajian Literature Review. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 1-19.
3. Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., & Winanti, P. (2020). D., & Firdaus, RA (2020). Hard skills or soft skills: Which are more important for Indonesian teachers innovation. *Test Engineering and Management*, 83(2836), 2836-2854.
4. Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., ... & Sudargini, Y. (2020). Effect of ecological, servant dan digital leadership style influence university performance? evidence from indonesian universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 408-417.
5. Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in

- Gunungwungkal District. UJoST-Universal Journal of Science and Technology, 4(1), 1-6.
6. Fikri, M. A. A., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Waruwu, H., Fauji, A., ... & Dewi, W. R. (2020). A Mediation Role of Organizational Learning on Relationship of Hard Skills, Soft Skills, Innovation and Performance: Evidence at Islamic School. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 398-423.
 7. Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
 8. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Digital Transformation on the Performance of Public Elementary Schools in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 Era. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 42-47.
 9. Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
 10. Purwandari, A., & Purwanto, A. (2012). Pengaruh profitabilitas, leverage, struktur kepemilikan dan status perusahaan terhadap pengungkapan laporan keuangan pada perusahaan manufaktur di Indonesia (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
 11. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership model in pesantren: Managing knowledge sharing through psychological climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
 12. Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12.
 13. Fikri, M. A. A., Pramono, T., Nugroho, Y. A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leadership Model in Pesantren: Managing Knowledge Sharing through Psychological Climate. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 149-160.
 14. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68-72.
 15. Purwanto, A. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward indonesian school performance. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 962-971.
 16. Hariyasasti, Y. (2025). Kajian Stres Organisasi dan Produktivitas Guru di Sekolah Dasar: Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 7-12.

17. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does culture, motivation, competence, leadership, commitment influence quality performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
18. Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561-581.
19. Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7-12.
20. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.
21. Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
22. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
23. Santoso, P., Purwanto, A., & Asbari, M. (2019). Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(4), 32-36.
24. Purwanto, A. (2020). Does quality, safety, environment and food safety management system Influence business performance? Answers from Indonesian packaging industries. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 22-35.
25. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Effect of integrated management system of ISO 9001: 2015 and ISO 22000: 2018 implementation to packaging industries quality performance at Banten Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 17-29.
26. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
27. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). PENGARUH PARENTING STYLE DAN PERSONALITY GENETIC TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER ANAK DI ISLAMIC SCHOOL. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1(1), 1-19.
28. Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.



29. Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008-2027.
30. Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., ... & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319-333.
31. Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan kerja guru: Di antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7-12.
32. Purwanto, A. P. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 2(2), 29-42.
33. Wahidi, R. (2020). Innovation and authentic leadership of islamic university lectures in faculty pharmacy faculty: what is the role of psychological capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy (Sys Rev Pharm.)*, 11(8), 383-393.
34. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Digital Transformation on the Performance of Public Elementary Schools in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 Era. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 42-47.
35. Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Information Technology, Motivation and Competence on Government Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(4), 28-38.
36. Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the links between charismatic leadership, intrinsic motivation and tacit knowledge sharing among MSME employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 1-13.
37. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8-18.
38. Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic leadership and innovation: what is the role of psychological capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
39. Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
40. Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.

41. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
42. Hariyasasti, Y., Setyawati, L., & Widyawati, N. S. (2025). Aliran-aliran Filsafat Pendidikan dan Tokohnya: Kajian Literature Review. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 1-19.
43. Hariyasasti, Y. (2025). The Role of Transformational Leadership and Principal's Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(1), 68-72.
44. Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
45. Firdaus, R. A., Purnamasari, D., Akuba, S. F., & Purwanto, A. (2020). Leadership and Perceived Workload Moderating Effect on Teacher Commitment in Islamic School. *Shodhshauryam, International Scientific Refereed Research Journal (SHISRRJ)*, ISSN, 2581-6306.
46. Hutagalung, L., Purwanto, A., & Prasetya, A. B. (2020). The Five Leadership Style in Time of Pandemic Covid-19 throughout Industrial Revolution 4.0 as compared to Humane Leadership. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 79-87.
47. Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Wanasida, A. S., Purwanto, A., Syam, S., & Djakasaputra, A. (2021). Teacher performance determinants: competence, motivation, compensation and work environment. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2954-2963.
48. MUNAWAROH, M., SANTOSO, B., GUMILANG, R. R., HIDAYATULLAH, D., HERMAWAN, A., MARHANAH, S., ... & PURWANTO, A. (2021). The effect of strategic leadership and organization culture on business performance: an empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 455-463.
49. Siswanto, E., Samsudi, Suprptono, E., Sutopo, Y., & Purwanto, A. (2023, October). The role of transformational leadership, work environment, motivation on job satisfaction and teachers performance of vocational schools. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2765, No. 1, p. 020030). AIP Publishing LLC.
50. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
51. Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). The effect of teachers pedagogic competency on the learning outcomes of students. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(4), 1-8.
52. Hariyasasti, Y. (2025). Literasi Teknologi dan Pemanfaatan Alat Digital di Sekolah Dasar. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(3), 13-29.



Agusparta Institute

PROFESOR

Professional Education Studies and Operations Research

Vol. 2 No. 1 (June 2025) <https://www.journal-profesor.org> ISSN 3047-4744

53. Hariyasasti, Y. (2025). Literasi Teknologi dan Pemanfaatan Alat Digital di Sekolah Dasar. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(3), 13-29.
54. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8-18.
55. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the innovation era: Transactional or transformational style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
56. Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.
57. Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: how the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158-166.
58. Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Effect of tacit and explicit knowledge sharing on teacher innovation capability. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), 227-243.