

Peran Kepemimpinan dan Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Terhadap Kinerja Perusahaan di Era Digital

Rayyan Aqila Praditya¹, Rafie Zaidan Prayuda¹, Agus Purwanto¹

¹Aguspati Research Instituta (AGP-RI)

email: agozpor@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena ini berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, tingkat disiplin menurun, serta munculnya konflik industrial yang mengganggu produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membangun komunikasi dua arah, memberikan pelatihan yang memadai, serta melibatkan karyawan secara aktif dalam penerapan 5R untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja. Dalam organisasi, penerapan kepemimpinan yang tidak efektif sering menjadi sumber permasalahan hubungan industrial yang berdampak pada kinerja. Salah satu fenomena umum adalah gaya kepemimpinan otoriter yang menimbulkan ketegangan antara manajemen dan karyawan. Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan kepemimpinan yang efektif merupakan dua hal penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perlu strategi yang terintegrasi agar keduanya berjalan konsisten dan memberi dampak positif jangka panjang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), Kinerja, Perusahaan, Era Digital

PENDAHULUAN

Hubungan industrial di organisasi sering menghadapi tantangan saat menerapkan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Salah satu fenomena utama adalah resistensi karyawan terhadap perubahan budaya kerja. Banyak pekerja merasa bahwa penerapan 5R menambah beban kerja tanpa kompensasi yang jelas, sehingga menimbulkan konflik antara manajemen dan karyawan. Masalah lain muncul dari kurangnya komunikasi efektif antara pihak manajemen dan serikat pekerja. Ketika implementasi 5R dianggap sebagai bentuk kontrol ketat terhadap perilaku kerja, bukan sebagai upaya peningkatan efisiensi, hal ini menimbulkan persepsi negatif. Akibatnya, hubungan industrial menjadi renggang dan kolaborasi menurun. Selain itu, kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang manfaat 5R menyebabkan karyawan tidak memahami tujuan utamanya, yaitu meningkatkan

kinerja, efisiensi, dan keselamatan kerja. Tanpa pemahaman yang tepat, implementasi 5R tidak berjalan optimal dan hanya menjadi formalitas.

Fenomena ini berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, tingkat disiplin menurun, serta munculnya konflik industrial yang mengganggu produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membangun komunikasi dua arah, memberikan pelatihan yang memadai, serta melibatkan karyawan secara aktif dalam penerapan 5R untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendukung peningkatan kinerja.

Dalam organisasi, penerapan kepemimpinan yang tidak efektif sering menjadi sumber permasalahan hubungan industrial yang berdampak pada kinerja. Salah satu fenomena umum adalah gaya kepemimpinan otoriter yang menimbulkan ketegangan antara manajemen dan karyawan. Ketika pemimpin tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, muncul rasa tidak dihargai yang memicu penurunan motivasi dan loyalitas. Selain itu, ketidak konsistenan dalam penerapan kebijakan oleh pimpinan juga menciptakan ketidakadilan di mata karyawan. Hal ini memperbesar potensi konflik industrial, terutama jika terjadi diskriminasi dalam pemberian insentif, penilaian kinerja, atau promosi jabatan. Akibatnya, kepercayaan terhadap pimpinan menurun, dan hubungan kerja menjadi tidak harmonis.

Minimnya komunikasi dan keterbukaan dari pimpinan turut memperburuk kondisi hubungan industrial. Ketika keluhan karyawan tidak ditanggapi dengan baik, mereka cenderung menyalurkannya melalui jalur konflik seperti mogok kerja atau pengaduan ke serikat pekerja. Hal ini tentu mengganggu kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas. Untuk itu, kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat. Pemimpin harus mampu menjadi fasilitator, pendengar aktif, dan pembuat keputusan yang adil, sehingga dapat mendorong sinergi antara manajemen dan karyawan dalam mencapai peningkatan kinerja organisasi.

A. PEMBAHASAN

Dalam lingkungan kerja modern, peningkatan kinerja menjadi tujuan utama bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan global. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sistem kerja yang efisien, lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir, serta peran pemimpin yang mampu memberikan arah, motivasi, dan pengawasan terhadap para pekerja. Dua faktor penting yang sering dikaji dalam konteks ini adalah penerapan konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Penerapan 5R merupakan bentuk implementasi budaya kerja yang sistematis dan bertujuan menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, dan produktif. Di sisi lain, kepemimpinan adalah kunci dalam menggerakkan sumber daya manusia untuk bekerja dengan semangat, integritas, dan kedisiplinan. Hubungan sinergis antara 5R dan kepemimpinan diperkirakan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Penerapan 5R sebagai Budaya Kerja

5R merupakan adaptasi dari konsep 5S yang berasal dari Jepang: Seiri (Ringkas), Seiton (Rapi), Seiso (Resik), Seiketsu (Rawat), dan Shitsuke (Rajin). Tujuan utama dari 5R adalah menciptakan tempat kerja yang tertib, bersih, dan aman, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- Ringkas: Mengeliminasi barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja, sehingga hanya barang yang benar-benar dibutuhkan yang tersedia.
- Rapi: Menyusun barang atau peralatan kerja secara sistematis agar mudah ditemukan dan digunakan.
- Resik: Membersihkan area kerja secara berkala untuk mencegah penumpukan kotoran yang bisa mengganggu proses kerja.
- Rawat: Menjaga kebersihan dan keteraturan yang telah dicapai dengan Ringkas, Rapi, dan Resik.
- Rajin: Membentuk kebiasaan kerja disiplin dan terus-menerus melakukan evaluasi serta perbaikan.

Penerapan 5R secara konsisten memberikan banyak manfaat, di antaranya adalah peningkatan efisiensi kerja, pengurangan kecelakaan kerja, peningkatan kepuasan karyawan, serta peningkatan kualitas produk atau jasa. Ketika lingkungan kerja bersih dan terorganisir, pekerja dapat lebih fokus pada tugasnya dan terhindar dari stres akibat kekacauan lingkungan.

Kepemimpinan dalam Konteks Kinerja

Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku dan motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat membimbing tim untuk mencapai target organisasi dengan cara yang efisien dan etis. Gaya kepemimpinan yang baik biasanya mencakup kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pembinaan, serta keteladanan. Kepemimpinan juga berkaitan erat dengan penciptaan budaya kerja. Pemimpin yang menanamkan pentingnya kedisiplinan, kebersihan, dan tanggung jawab akan mendorong tim untuk mengadopsi nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat menentukan dalam memastikan penerapan 5R berlangsung secara konsisten.

Hubungan 5R dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja dapat diukur dari beberapa aspek, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, dan kedisiplinan. Penerapan 5R dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan efisiensi dan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang rapi dan bersih memungkinkan pekerja menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan tepat. Sementara itu, kepemimpinan yang kuat dapat memperkuat penerapan 5R dengan memastikan kepatuhan, memberikan arahan, serta memberikan contoh langsung dalam pelaksanaan budaya kerja yang baik. Dalam praktiknya, kepemimpinan dan 5R saling melengkapi. Tanpa kepemimpinan yang baik, penerapan 5R akan sulit berjalan dengan konsisten karena kurangnya pengawasan dan motivasi. Sebaliknya, tanpa budaya kerja yang baik, pemimpin akan kesulitan menciptakan tim yang produktif dan terorganisir.

Pendapat Berdasarkan Pengalaman Lapangan

Dalam konteks industri manufaktur, khususnya di sektor produksi seperti pemotongan bahan kulit untuk sepatu, penerapan 5R sangat penting untuk menjaga keteraturan area kerja dan mengurangi pemborosan waktu akibat pencarian alat atau

bahan. Seorang operator mesin pemotong yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak terorganisir akan lebih mudah mengalami kesalahan, seperti pemotongan yang tidak presisi atau kesalahan dalam memilih bahan. Dalam pengalaman lapangan, penerapan 5R telah terbukti mengurangi waktu setup mesin, mempercepat proses kerja, dan meminimalkan limbah. Selain itu, karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang bersih dan tertata cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Peran pemimpin dalam hal ini tidak bisa dikesampingkan. Seorang supervisor atau kepala bagian yang aktif memantau pelaksanaan 5R dan secara langsung memberikan arahan atau koreksi akan menciptakan atmosfer kerja yang disiplin dan produktif. Pemimpin yang hanya menuntut hasil tanpa memberikan dukungan terhadap sistem kerja justru akan menimbulkan stres dan penurunan semangat kerja.

Hasil-Hasil Penelitian yang Mendukung

Beberapa penelitian telah membuktikan keterkaitan antara penerapan 5R, kepemimpinan, dan peningkatan kinerja.

- Penerapan 5R memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi operasional di industri otomotif. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perusahaan yang secara konsisten menerapkan 5R mengalami peningkatan produktivitas hingga 18% dalam jangka waktu enam bulan.
- Kepemimpinan transformasional yang mendukung budaya 5R berperan penting dalam membangun semangat kerja tim. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan keberhasilan implementasi 5R.
- Kinerja karyawan meningkat signifikan ketika ada penerapan 5R yang didukung oleh kepemimpinan yang partisipatif. Mereka menekankan pentingnya keterlibatan pemimpin dalam proses pelatihan dan evaluasi pelaksanaan 5R.
- Keberhasilan industri manufaktur Jepang dalam meningkatkan kinerja melalui 5S (yang diadaptasi menjadi 5R di Indonesia), dengan catatan bahwa keberhasilan tersebut sangat tergantung pada kepemimpinan tingkat menengah dalam organisasi.

Sintesis Konseptual: Jika ditinjau dari perspektif teori manajemen modern, penerapan 5R dapat dikategorikan sebagai bagian dari manajemen operasional, sementara kepemimpinan masuk dalam manajemen strategis. Sinergi antara keduanya menghasilkan sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berkelanjutan. Dalam teori manajemen kualitas total (Total Quality Management), lingkungan kerja yang bersih dan tertib merupakan fondasi penting dalam mencapai kualitas produk yang tinggi. Hal ini selaras dengan prinsip-prinsip 5R. Kepemimpinan di sisi lain berfungsi sebagai pengarah budaya kualitas tersebut.

Dari perspektif psikologi organisasi, penerapan 5R menciptakan iklim kerja yang positif, sedangkan kepemimpinan yang suportif meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja maksimal.

Tantangan dalam Implementasi: Meski manfaat dari 5R dan kepemimpinan terhadap kinerja sudah terbukti, implementasinya tidak selalu berjalan mulus. Beberapa tantangan yang sering dihadapi antara lain:

- 1) Resistensi dari Karyawan: Beberapa karyawan enggan mengikuti perubahan kebiasaan kerja, apalagi jika mereka sudah lama bekerja dengan sistem yang tidak teratur.
- 2) Kurangnya Dukungan dari Manajemen Atas: Tanpa dukungan dari manajemen puncak, inisiatif 5R sering berhenti di tengah jalan.
- 3) Kurangnya Pelatihan: Banyak organisasi belum menyediakan pelatihan rutin mengenai penerapan 5R dan kepemimpinan kerja yang efektif.
- 4) Ketidakkonsistenan Pemimpin: Pemimpin yang tidak konsisten dalam menerapkan aturan akan menghilangkan kepercayaan dan kedisiplinan tim.

Rekomendasi untuk Praktik Lapangan: Untuk mengoptimalkan hubungan antara 5R dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja, beberapa langkah dapat dilakukan:

1. Integrasi dalam SOP: 5R sebaiknya dimasukkan dalam standard operating procedure agar menjadi bagian dari budaya organisasi.
2. Pelatihan Berkala: Karyawan dan pemimpin perlu dibekali dengan pelatihan mengenai pentingnya 5R dan cara penerapannya.
3. Evaluasi dan Insentif: Evaluasi berkala dan sistem penghargaan terhadap pelaksanaan 5R akan meningkatkan kepatuhan dan motivasi karyawan.
4. Kepemimpinan Keteladanan: Pemimpin harus menjadi contoh dalam menerapkan 5R, bukan hanya menyuruh bawahannya.

Penerapan 5R dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang saling memperkuat dalam mendorong peningkatan kinerja kerja. 5R menciptakan lingkungan kerja yang efisien, bersih, dan tertata, sedangkan kepemimpinan memberikan arah, pengawasan, dan motivasi kepada tim kerja. Ketika keduanya dijalankan secara sinergis dan konsisten, organisasi akan merasakan peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja karyawan. Berbagai penelitian dan pengalaman lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan 5R sangat bergantung pada dukungan dan keteladanan pemimpin. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap level kepemimpinan memahami dan menerapkan nilai-nilai 5R dalam aktivitas sehari-hari. Dengan pendekatan yang tepat, bukan tidak mungkin kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan melalui strategi sederhana namun efektif ini.

B. KESIMPULAN DAN SARAN

Saran dan Rekomendasi tentang Penerapan 5R dan Kepemimpinan terhadap Kinerja:

Penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan kepemimpinan yang efektif merupakan dua hal penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perlu strategi yang terintegrasi agar keduanya berjalan konsisten dan memberi dampak positif jangka panjang.

- Saran Penerapan 5R:

Organisasi disarankan untuk menjadikan 5R sebagai budaya kerja, bukan hanya program sesaat. Setiap bagian kerja perlu memiliki standar penerapan 5R yang jelas dan terukur. Pekerja harus dilibatkan dalam proses identifikasi barang atau aktivitas yang tidak efisien (Ringkas) dan diajarkan cara menyusun alat kerja secara logis dan mudah dijangkau (Rapi). Pembersihan rutin (Resik) sebaiknya dijadwalkan secara berkala dan dicatat sebagai bagian dari aktivitas kerja. Perawatan lingkungan kerja dan fasilitas (Rawat) harus menjadi tanggung jawab bersama. Akhirnya, penting untuk menumbuhkan kedisiplinan dan kebiasaan menjaga keteraturan kerja (Rajin) secara terus-menerus.

○ Saran Terkait Kepemimpinan:

Pemimpin harus menjadi contoh utama dalam penerapan 5R. Mereka tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga terlibat langsung, memberi arahan yang jelas, serta menunjukkan sikap disiplin, bersih, dan terorganisir. Gaya kepemimpinan yang disarankan adalah gaya partisipatif dan transformasional, yang memberi ruang bagi karyawan untuk berpendapat, serta mendorong perubahan positif dalam perilaku kerja.

○ Rekomendasi Umum:

Pertama, organisasi sebaiknya melakukan pelatihan rutin tentang 5R dan kepemimpinan kerja bagi seluruh karyawan, termasuk level manajerial. Kedua, perlu dibuat sistem evaluasi dan reward yang mendukung pelaksanaan 5R dan kinerja tim, agar pekerja termotivasi menjaga konsistensi. Ketiga, manajemen perlu membentuk tim audit internal untuk memantau penerapan 5R dan memberikan umpan balik berkala. Keempat, pemimpin di semua level harus didorong untuk terus mengembangkan keterampilan komunikasi dan pembinaan tim, agar lebih mampu membangun kedisiplinan dan kerja sama di lapangan. Dengan penerapan yang konsisten dan kepemimpinan yang mendukung, 5R bukan hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif, sehat, dan produktif dalam jangka panjang.

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 Organisasi 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, Tansformational, 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 Tansformational, 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, Suprpto, 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.
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.