



Aguspati Instituta

PROFESOR

Professional Education Studies and Operations Research

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

Penerapan 5R dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Industri Manufaktur di Era Digital

Rafie Zaidan Prayuda¹, Rayyan Aqila Praditya², Agus Purwanto³

^{1,2,3}Aguspati Research Instituta (AGP-RI)

email: agozpor@gmail.com

ABSTRACT

Budaya kerja tersebut adalah budaya kerja 5R yang terdiri dari (Ringkas, Rapi, Rawat, Resik dan Rajin). Pada perusahaan Jepang dikenal dengan istilah budaya kaizen. Program 5R diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dari suatu organisasi. Budaya kerja 5R memberikan motivasi kepada para pegawai dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Motivasi kerja merupakan faktor krusial bagi keberhasilan bisnis atau organisasi mana pun. Karyawan yang termotivasi lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan yang tidak termotivasi dapat berdampak negatif pada tempat kerja, yang mengarah pada penurunan produktivitas, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan bahkan pergantian karyawan. Keberhasilan implementasi 5R tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen atau teknologi yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan sikap para pekerja.

Kata kunci: Penerapan 5R, Motivasi Kerja, Kinerja, Industri Manufaktur, Era Digital

PENDAHULUAN

Permasalahan dalam hubungan industrial adalah isu-isu yang muncul dalam interaksi antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dalam dunia kerja. Hubungan industrial yang sehat bertujuan menciptakan kondisi kerja yang harmonis, adil dan produktif. Namun dalam praktiknya sering muncul konflik atau ketidakseimbangan. Dalam sebuah lingkungan kerja, konflik menjadi hal yang bisa saja terjadi dan tidak bisa dihindari. Hal tersebut menjadi sebuah fenomena alami dalam hubungan kerja dan dapat terjadi akibat berbagai faktor, seperti perbedaan nilai, tujuan, persepsi, hingga kepentingan tertentu. Konflik bisa saja muncul antara pengusaha dan pekerja, atau pun antara sesama pekerja. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki strategi manajemen konflik yang efektif untuk menjaga harmoni, produktivitas pegawai, dan juga kesejahteraan di lingkungan kerja.

Pada sistem hukum di Indonesia, konflik atau persoalan yang muncul di lingkungan kerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, hal ini sebagaimana



diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”).

Berikut ini beberapa permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak
Perselisihan terkait hak normatif yang telah di atur dalam undang-undang, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan.
Contoh:
 - Gaji dibawah UMR
 - Pemotongan gaji tanpa alasan
 - Karyawan tidak diberi jatah cuti
2. Perselisihan kepentingan
Terjadi jika ada perbedaan aspirasi atau tuntutan antara pekerja dan pengusaha, biasanya terkait fasilitas atau kondisi kerja yang belum diatur secara hukum.
Contoh:
 - Tuntutan kenaikan gaji
 - Permintaan tunjangan tambahan (makan, transportasi)
 - Permintaan fasilitas kerja yang lebih baik
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
PHK yang tidak sesuai prosedur atau tidak disertai alasan yang jelas bisa menimbulkan konflik serius.
Contoh:
 - PHK sepihak tanpa peringatan
 - Tidak adanya pesangon atau kompensasi
 - PHK karena perbedaan pendapat atau serikat pekerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
Kurangnya wadah atau mekanisme untuk menyuarakan aspirasi pekerja secara kolektif.
Dampak:
 - Pekerja tidak memiliki perlindungan saat berselisih dengan manajemen
 - Tidak ada perjanjian kerja bersama (PKB)
5. Diskriminasi dan ketidakadilan di tempat kerja
Masalah ketidakadilan perlakuan terhadap karyawan berdasarkan gender, usia, agama dan status.
Contoh:
 - Perbedaan gaji untuk posisi yang sama
 - Tidak ada kesempatan promosi untuk pekerja kontrak
 - Pelecehan atau intimidasi di tempat kerja
6. Kurangnya komunikasi antara manajemen dan pekerja
Komunikasi yang buruk menyebabkan miskomunikasi, prasangka dan tidak adanya transparansi.
Contoh:
 - Informasi tentang perubahan kebijakan tidak disampaikan dengan jelas
 - Keputusan sepihak dari manajemen
7. Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Perusahaan mengabaikan standar keselamatan, yang bisa membahayakan pekerja.
Contoh:
 - Tidak menyediakan Alat Pelindung Diri (APD)
 - Lingkungan kerja yang tidak nyaman
8. Ketidakpastian status kerja (outsourcing/kontrak)



Pekerja kontrak atau outsourcing sering mengalami ketidakpastian, hak terbatas dan gaji rendah.

PEMBAHASAN

Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan kinerja pegawai. Budaya kerja tersebut adalah budaya kerja 5R yang terdiri dari (Ringkas, Rapi, Rawat, Resik dan Rajin). Pada perusahaan Jepang dikenal dengan istilah budaya kaizen. Program 5R diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dari suatu organisasi. Budaya kerja 5R memberikan motivasi kepada para pegawai dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Budaya kerja 5R diciptakan di lingkungan kerja dapat membantu kinerja karyawan karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan .

Budaya kerja 5R terdiri dari Ringkas, Resik, Rapi, Rawat dan Rajin merupakan konsep yang diadopsi dari manajemen Jepang, yang lebih banyak diaplikasikan pada bidang industri. Dalam sejarahnya, industri Jepang dianggap sebagai ancaman yang demikian besar bagi industri diberbagai negara.

Sesungguhnya industri Jepang tidak banyak memiliki keunggulan yang komparatif. Jepang tidak cukup memiliki kekayaan yang dapat dibanggakan, kecuali sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam industri Jepang, menurut Osada hubungan kerjanya paling harmonis, karena karena karyawannya menyadari pentingnya mencari cara mengerjakan segala sesuatu dengan lebih baik supaya pekerjaan mereka lebih mudah, hasilnya lebih baik dan kehidupan mereka lebih menyenangkan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Penerapan 5R terhadap kinerja

Metode 5S/5R terdiri dari Seiri atau Ringkas, Seiton atau Rapi, Seiso atau Resik, Seiketsu atau Rawat, dan Shitsuke atau Rajin. Ruang kerja yang tertata rapi, bersih, dan tertib akan memudahkan proses kerja. Dengan kemudahan bekerja ini, empat sasaran pokok industri, yakni efisiensi kerja, produktivitas kerja, kualitas kerja, dan keselamatan kerja akan terwujud.

Berikut ini penjelasan mengenai langkah penerapan 5S/5R di tempat kerja.



1. Seiri atau Ringkas

Maksud dari seiri atau ringkas adalah menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan. Karena tempat kerja adalah tempat untuk bekerja, sehingga benda-benda yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan harus disingkirkan.

Tempat kerja yang ringkas akan memberikan keleluasaan dalam bekerja dan kebebasan dalam bergerak, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai.

Dampak terhadap kinerja:

- Mengurangi waktu pencarian barang atau dokumen – efisiensi meningkat
- Meminimalkan distraksi – fokus kerja lebih baik
- Menghemat ruang dan sumber daya

2. Seiton atau Rapi

Langkah menerapkan prinsip seiton atau rapi adalah dengan menyimpan barang sesuai tempatnya. Di tempat kerja, prinsip ini perlu diterapkan, supaya tercipta efisiensi waktu dalam bekerja

Dampak terhadap kinerja:

- Pekerjaan dilakukan lebih cepat karena alat atau material mudah ditemukan
- Meningkatkan alur kerja dan meminimalkan kesalahan
- Memberi kesan profesional

3. Seiso atau Resik

Seiso atau resik, artinya senantiasa menjaga kebersihan tempat kerja dan peralatan-peralatan yang digunakan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang bersih tentu akan menghadirkan kenyamanan dan berpengaruh juga pada kesehatan.

Dampak terhadap kinerja:

- Lingkungan kerja yang bersih mencegah kecelakaan dan kerusakan alat
- Meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja
- Mengurangi gangguan visual dan mental

4. Seiketsu atau Rawat

Metode 5S/5R berikutnya adalah seiketsu atau rawat, yaitu memelihara barang dengan teratur, rapi, dan bersih.

Langkah penerapan seiketsu atau rawat, misalnya dengan mengembalikan barang ke tempat semula, untuk menghindari kemungkinan barang tersebut hilang atau rusak.

Dampak terhadap kinerja:

- Konsistensi dalam pelaksanaan tugas – kualitas kerja meningkat
- Memudahkan pelatihan dan adaptasi bagi karyawan baru
- Mencegah kembali ke kondisi sebelumnya

5. Shitsuke atau Rajin

Shitsuke atau rajin merupakan langkah penerapan 5S/5R yang terakhir. Hal ini berkaitan dengan pembiasaan 4S/4R yang sebelumnya sudah dilakukan, sehingga semua yang dilakukan di lingkungan kerja sesuai dengan standarisasi.

Dampak terhadap kinerja:

- Mendorong budaya kerja yang positif dan bertanggung jawab
- Meningkatkan integritas dan komitmen terhadap pekerjaan
- Menumbuhkan semangat kerja tim dan kepemimpinan

Penerapan motivasi kerja terhadap kinerja

Penerapan motivasi kerja terhadap kinerja merupakan faktor kunci dalam peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tepat mendorong individu untuk bekerja lebih giat, berinisiatif dan bertanggung jawab.

Jenis motivasi kerja:

1. Motivasi Intrinsik



Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukansuatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri memberikan kepuasan, kesenangan dan makna pribadi, bukan karena hadiah atau tekanan dari luar. Contoh motivasi intrinsik yaitu keinginan berkembang, rasa bangga dan kepuasan pribadi.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya faktor luar, seperti hadiah, penghargaan, pengakuan atau ancaman hukuman. Artinya seseorang termotivasi bukan karena aktivitas itu sendiri, tetapi karena hasil atau konsekuensi dari dari aktivitas tersebut.

Dampak penerapan motivasi terhadap kinerja:

1. Meningkatkan produktivitas
 - Karyawan yang termotivasi bekerja lebih cepat dan efisien
 - Meeka lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu
2. Meningkatkan kualitas kerja
 - Motivasi mendorong seseorang untuk memberikan hasil terbaik
 - Karyawan lebih teliti, kreatif dan inovatif
3. Meningkatkan kepuasan kerja
 - Lingkungan kerja yang memotivasi membuat karyawan merasa dihargai
 - Tingkat stress dan turn over berkurang
4. Mendorong Loyalitas dan komitmen
 - Motivasi yang berkelanjutan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi
 - Karyawan cenderung bertahan lebih lama dan berkontribusi maksimal
5. Meningkatkan inisiatif dan tanggung jawab
 - Karyawan termotivasi cenderung proaktif dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar

Contoh penerapan motivasi di tempat kerja:

- Penghargaan – pemberian bonus, sertifikat, pengakuan publik
- Pengembangan karir – pelatihan, promosi, rotasi kerja
- Lingkungan kerja positif – komunikasi terbuka, dukungan atasan
- Keseimbangan kerja dan hidup – jam kerja fleksibel, cuti, work from home
- Tujusn ysng jelas – target yang terukur, umpan balik rutin

Keterkaitan motivasi dan kinerja (model teoritis)

Beberapa teori menjelaskan hubungan ini:

- Teori Hierarki Maslow
Karyawan perlu dipenuhi kebutuhan dasarnya dulu (gaji, keamanan) sebelum mencapai motivasi lebih tinggi (aktualitas).
- Teori Dua Faktor Herzberg
Faktor motivator (pengakuan, tanggung jawab) mendorong kinerja lebih baik.
- Teori Harapan Vroom

Karyawan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha – kinerja – hasil – penghargaan yang diinginkan.

Motivasi karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang termotivasi lebih produktif, lebih berdedikasi pada misi perusahaan, dan cenderung bertahan di perusahaan daripada bekerja di tempat lain. Berikut cara memotivasi karyawan adalah:

- Menawarkan budaya perusahaan dan tim yang positif. Budaya perusahaan menular dari atas ke bawah. Karyawan meningkatkan produktivitas ketika mereka merasa sebagai anggota perusahaan yang berharga.



- Kantor yang penuh cahaya alami dan suhu yang terkontrol merupakan motivator yang baik bagi karyawan. Lingkungan yang mendukung meliputi tempat untuk bersantai, makan siang, mengobrol, dan bermain game.
- Komunikasi yang transparan dan jelas menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan. Karyawan merasa termotivasi ketika peran mereka jelas tentang apa yang seharusnya mereka lakukan.
- Kerja sama tim merupakan motivator yang baik bagi karyawan. Kerja sama tim memastikan setiap karyawan berperan dalam mencapai tujuan dan membuat setiap orang merasa berharga.
- Mendorong inovasi dan kreativitas di antara karyawan membantu memunculkan sisi kreatif mereka dalam proyek. Mendorong karyawan untuk berkontribusi pada ide-ide baru untuk produk baru dan menawarkan hadiah kepada pemenang menumbuhkan motivasi tingkat tinggi.
- Mengekspresikan rasa terima kasih dengan mengucapkan selamat, terima kasih, atau menawarkan voucher, hari libur, dan perjalanan memberi karyawan sesuatu untuk diusahakan dan sangat membantu dalam memotivasi karyawan yang baik.

KESIMPULAN

Permasalahan dalam hubungan industrial dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Oleh karena itu, penting adanya komunikasi yang terbuka, perlindungan hukum dan peran aktif serikat pekerja serta pengusaha untuk menjaga keseimbangan dan keadilan di tempat kerja. 5R merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kebiasaan positif para pekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membangun dan memelihara lingkungan kerja yang berkualitas melalui pemilahan, penataan, pembersihan, kondisi yang stabil dan pemeliharaan kebiasaan. Keberhasilan implementasi 5R tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen atau teknologi yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan sikap para pekerja.

Penerapan 5R secara baik konsisten dapat meningkatkan kinerja dalam bentuk:

- Produktivitas yang lebih tinggi
- Penghematan waktu dan biaya
- Kualitas hasil kerja yang lebih baik
- Lingkungan kerja yang lebih aman dan menyenangkan

Motivasi kerja merupakan faktor krusial bagi keberhasilan bisnis atau organisasi mana pun. Karyawan yang termotivasi lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan yang tidak termotivasi dapat berdampak negatif pada tempat kerja, yang mengarah pada penurunan produktivitas, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan bahkan pergantian karyawan.

Memotivasi karyawan memerlukan lebih dari sekadar menawarkan insentif finansial. Meskipun bonus, promosi, dan penghargaan moneter lainnya dapat efektif, namun hal tersebut tidak selalu berkelanjutan dalam jangka panjang.

Motivasi kerja yang efektif meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Organisasi yang mampu memotivasi karyawan dengan tepat akan meraih produktivitas tinggi, kualitas kerja optimal, dan suasana kerja yang sehat.

Perpaduan penerapan 5R yang baik dan motivasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata, ditambah semangat kerja yang tinggi, menciptakan sinergi untuk mencapai hasil yang optimal.



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, 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,



Agusparta Institutika

PROFESOR

Professional Education Studies and Operations Research

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

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.