

---

## PENYULUHAN PENINGKATAN KEMAMPUAN MANAJEMEN KEARSIPAN MELALUI BUDAYA 5S PADA TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH

Sukaris<sup>1\*</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>, Indro Kirono<sup>3</sup>, Suwarno<sup>4</sup>, Alkusani<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik.

Email: [sukaris21@umg.ac.id](mailto:sukaris21@umg.ac.id)

### ABSTRAK

Pendidikan yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru, tetapi juga oleh peran tenaga kependidikan dalam mendukung manajemen administrasi sekolah, masih ditemukan berbagai persoalan, seperti manajemen kearsipan yang belum tertata, pengelolaan waktu yang kurang efektif, serta rendahnya kesadaran menjaga kebersihan ruang kerja. Permasalahan ini berdampak pada menurunnya efisiensi layanan administrasi dan kenyamanan lingkungan kerja. Untuk menjawab tantangan tersebut, program pengabdian kepada masyarakat ini menerapkan budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) sebagai strategi peningkatan kapasitas tenaga kependidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif melalui empat tahapan: (1) Focus Group Discussion (FGD) untuk mengidentifikasi permasalahan utama, (2) pelatihan dan workshop budaya 5S sebagai media transfer pengetahuan, (3) implementasi langsung di lapangan melalui penataan arsip, kebersihan ruang kerja, dan pengelolaan waktu, serta (4) evaluasi kegiatan dengan melibatkan mitra sekolah untuk mengukur keberhasilan dan partisipasi aktif. Data dikumpulkan melalui observasi, refleksi peserta, serta diskusi evaluatif, dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil kegiatan menunjukkan perubahan signifikan dalam keterampilan tenaga kependidikan. Arsip yang sebelumnya tidak tertata kini lebih sistematis, proses pencarian dokumen lebih cepat, ruang kerja lebih bersih dan nyaman, serta disiplin kerja meningkat melalui pembiasaan prinsip 5S. Partisipasi aktif mitra, khususnya kepala sekolah, menjadi faktor kunci keberhasilan karena menciptakan monitoring dan dukungan yang berkelanjutan. Dari kegiatan tersebut penting bahwa penerapan budaya 5S terbukti efektif meningkatkan efisiensi kerja, membentuk kebiasaan disiplin, serta memperkuat profesionalisme tenaga kependidikan. Program ini dapat direplikasi di sekolah lain sebagai strategi berkelanjutan dalam meningkatkan mutu layanan administrasi pendidikan.

**Kata Kunci:** Budaya 5S, Staf Pendidikan, Manajemen Pengarsipan, Disiplin Kerja, Administrasi Sekolah

### 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang sehat bersih dan nyaman merupakan bagian dari layanan yang akan diberikan kepada peserta didik dan orang tua wali siswa baik sangat penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Lingkungan kerja akan mempengaruhi bagaimana karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian lain juga menunjukkan dampak baiknya terhadap layanan pelanggan, sikap keterikatan terhadap organisasi. Mendukung pernyataan tersebut, seperti Zenit dan Sukaris, (2020); Aldama dan Frinaldi, (2022) dan; Ristiana,

**DedikasiMU (Journal of Community Service)****Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---

R. (2019). Lingkungan kerja fisik harus dipersiapkan dengan baik, sehingga bekerja merasa nyaman, nikmat dan membahagiakan, sehingga dalam keseharian membawa aura positif dan akan menular orang disekitar. Oleh karenanya dibutuhkan budaya kerja yang efektif karena bagaimanapun cara kerja yang baik akan dipengaruhi oleh kenyamanan. Budaya kerja merupakan seperangkat pemikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama orang-orang yang tergabung dalam kelompok sosial. Budaya kerja mencakup sikap terhadap pekerjaan dan perilaku kerja. Dalam konteks budaya organisasi. Budaya dimaksudkan Islamiyah & Sukaris (2021) yang mengutip beberapa pendapat terdahulu bahwa budaya sebagai segala sesuatu yang diyakini oleh semua anggota organisasi. Dalam konteks lebih mikro budaya kerja dapat diawali dengan sikap produktif yang dilakukan perusahaan dan menjadikan tindakan tersebut menjadi kebiasaan perusahaan yang pada akhirnya dapat membentuk kebiasaan dan menjadi pedoman kerja bagi pegawai

Membangun kesadaran tentang budaya kerja yang 5S perlu terus digerakkan dan menjadi kebiasaan cara hidup bekerja yang bersih dan sehat dalam diri semua pegawai. Menjaga lingkungan kerja yang bersih tentu menjadi kewajiban semua pegawai untuk mewujudkan lingkungan kerja dan lingkungan sekolah sehingga mampu mendukung kinerja pegawai menjadi berkualitas serta peningkatan kinerja (Sukaris et al, 2020)

Pegawai-pegawai saat ini tidak hanya dihadapkan pada pekerjaan sehari-hari menjadi tenaga pendidik dan ketenagapendidikan namun juga menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini juga dialami oleh para tenaga kependidikan di lingkungan Perguruan Muhammadiyah Gresik dalam penyelenggara Majelis Pendidikan Dasar Menengah dan Pendidikan Non Formal (DIKDASMEN PNF) Cabang Muhammadiyah Gresik, dalam kondisi saat ini masih perlu adanya penyegaran dalam hal manajemen kearsipan, manajemen lingkungan kerja dan manajemen waktu yang selama ini belum banyak mendapat perhatian. Untuk meningkatkan kondisi tersebut perlu dilakukan upaya manajemen

5S sehingga terbentuk kebiasaan yang baik dalam kualitas kerjanya. Sekolah di Perguruan Muhammadiyah Gresik yang berada di Majelis Pendidikan Dasar Menengah dan Pendidikan Non Formal (DIKDASMEN PNF) Muhammadiyah Cabang Gresik memiliki 4 sekolah yakni SD Muhammadiyah 1 (SDM 1) , SD Muhammadiyah 2 (SDM 2), SD Muhammadiyah 3 (SDM 3), dan SMP Muhammadiyah 1 Gresik (SMPM 1) . SDM 1, SDM 2, dan SMPM 1 terletak dikampus A menjadi satu kompleks, sedangkan SDM 3 dikampus B, Khusus untuk SDM 1 dan SDM 2 sejak tahun 2021 digabung menjadi 1 sekolah dengan SD Mugres Kampus A. Pentingnya manajemen 5S tersebut maka tim pengusul akan menitikberatkan pada penguatan pegawai dalam manajemen kearsipan,

## **DedikasiMU (Journal of Community Service)**

### **Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---

manajemen waktu dan manajemen lingkungan kerja Untuk itu Penerapan Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) pada AUM Sekolah di Majelis Dikdasmen PNF Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gresik dalam hal kegiatan ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 1 Gresik. Penerapan manajemen 5S ini mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin dicapai melalui kegiatan pengabdian adalah Meningkatkan kemampuan umum dalam manajemen 5S, Meningkatkan kemampuan dalam menerapkan manajemen kearsipan, dan meningkatkan kemampuan manajemen lingkungan kerja, dan Meningkatkan optimalisasi manajemen waktu.

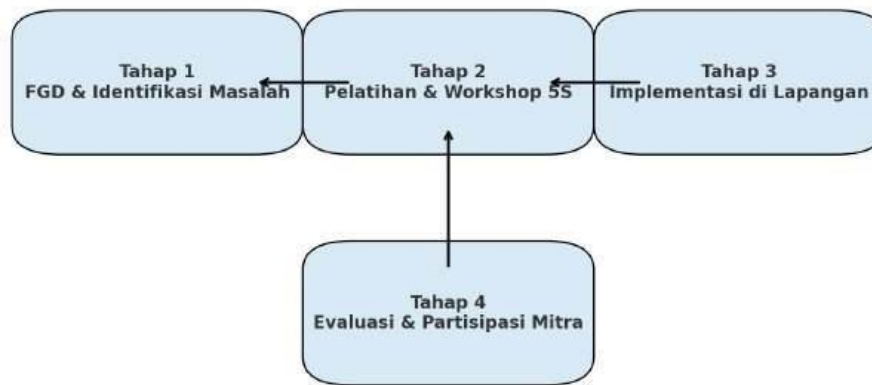
## **2. METODE**

Pada bagian ini menjelaskan tahapan atau langkah - langkah dalam melaksankan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan, Tahapan yang digunakan pengusul untuk menyelesaikan permasalahan dengan mitra sebagai berikut: Diskusi terbatas dengan mitra, Diskusi kelompok terbatas adalah metode penting untuk mengumpulkan permasalahan dan solusi yang dikerjakan dan diimplementasikan bersama, Pengayaan dan pembaharuan wawasan peserta terkait dengan manajemen 5S yang didampingi oleh mentor, Tahap Pelaksanaan atau tahap praktik, peserta diminta membuat peraga dilingkungan kerjanya yang menunjukkan implementasi 5S, dan Evaluasi Kegiatan, tahap ini peserta diajak memberikan kesan-kesan kegiatan yang dilakukan. Partisipasi Mitra dalam hal ini adalah 1) terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan, mulai persiapan sampai implementasi program. 2) Fasilitasi pengusul mulai dari persiapan sampai akhir kegiatan pengabdian khususnya mulai rekrutmen peserta 3) Menyediakan pendanaan dalam bentuk in kind yang diwujudkan dalam rekrutmen peserta, mengkoordinasikan melalui undangan-undangan ke peserta dalam mengikuti kegiatan. Evaluasi program dilakukan sejak pelaksanaan dan setelah selesai program dilakukan untuk setiap kegiatan dalam penyelesaian masalah.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan melibatkan tenaga kependidikan yang berada di bawah naungan Majelis Dikdasmen PNF Cabang Muhammadiyah Gresik. Kegiatan dilaksanakan dalam beberapa tahap, sesuai dengan metode yang telah disusun sebagai berikut:

## Tahapan Penerapan Budaya 5S pada Tenaga Kependidikan



Gambar 1: Skema Implementas Kegiatan

**Tahap 1: Diskusi Terfokus / Focus Group Discussion (FGD) dengan Mitra.**

FGD diikuti oleh kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan staf administrasi. Diskusi ini menggali permasalahan utama dalam pengelolaan kearsipan, manajemen waktu, dan kebersihan lingkungan kerja.

Hasil FGD menunjukkan:

- Pengetahuan tenaga kependidikan tentang manajemen kearsipan masih terbatas.
- Arsip belum tertata sesuai prinsip 5S, banyak dokumen bercampur tanpa klasifikasi.
- Pengelolaan waktu belum optimal karena masih banyak pekerjaan yang menumpuk.
- Kesadaran menjaga lingkungan kerja bersih dan nyaman belum menjadi kebiasaan bersama.

**Tahap 2: Pelatihan dan Workshop Penerapan Budaya 5S**

Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan metode penyampaian materi, studi kasus, simulasi, dan praktik langsung di lingkungan kerja sekolah. Materi yang diberikan meliputi:

- Seiri* (Ringkas): memilah arsip dan dokumen yang penting dan membuang yang tidak perlu.
- Seiton* (Rapi): menyusun arsip secara sistematis agar mudah diakses kembali.
- Seiso* (Resik): membiasakan kebersihan ruang kerja dan area penyimpanan arsip.
- Seiketsu* (Rawat): menjaga standar kebersihan dan kerapian yang sudah diterapkan.
- Shitsuke* (Rajin/Disiplin): membangun kebiasaan kerja konsisten sesuai standar yang sudah ditetapkan.

**DedikasiMU (Journal of Community Service)****Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---



**Gambar 2:** Realisasi kegiatan

Praktik langsung dilakukan dengan menata ulang ruang arsip, mengatur dokumen dalam map/folder, serta membuat label klasifikasi sederhana. Peserta juga diajak menyusun jadwal kerja agar waktu lebih teratur.

**Tahap 3: Implementasi di Lapangan**

Tenaga kependidikan mempraktikkan budaya 5S di ruang kerja masing-masing. Hasilnya terlihat dalam perubahan fisik lingkungan (ruang kerja lebih rapi, arsip tertata) dan perubahan sikap (lebih disiplin dalam menyimpan dokumen dan menjaga kebersihan ruang).

**Tahap 4: Evaluasi Kegiatan**

Evaluasi dilakukan melalui refleksi peserta dan observasi langsung. Mayoritas peserta menyatakan bahwa

## DedikasiMU (Journal of Community Service)

### Volume 7, Nomor 3, September 2025

---

pelatihan bermanfaat dalam menambah wawasan tentang kearsipan dan 5S. Mereka merasa lebih mudah menemukan dokumen setelah menerapkan *Seiri* dan *Seiton*, serta lebih sadar akan pentingnya kebersihan ruang kerja.

#### 4. Pembahasan

Hasil Program pengabdian kepada masyarakat yang difokuskan pada penerapan budaya 5S (*Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, *Shitsuke*) di sekolah-sekolah Muhammadiyah Gresik merupakan upaya strategis untuk memperkuat kapasitas tenaga kependidikan dalam bidang manajemen kearsipan, pengelolaan waktu, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Program ini dijalankan melalui empat tahapan, yakni Focus Group Discussion (FGD), pelatihan/workshop, implementasi di lapangan, serta evaluasi dan partisipasi mitra. Setiap tahapan memiliki kontribusi penting yang saling melengkapi dalam membentuk perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, dan penguatan budaya kerja yang berkesinambungan.

##### 1. FGD sebagai Fondasi Pemetaan Masalah

FGD yang dilakukan pada tahap pertama berfungsi sebagai instrumen diagnostik untuk mengidentifikasi permasalahan riil yang dihadapi tenaga kependidikan. Hasil FGD menunjukkan bahwa masalah utama terletak pada rendahnya pengetahuan manajemen arsip, penumpukan dokumen yang tidak tertata, lemahnya pengelolaan waktu, serta kurangnya kesadaran menjaga kebersihan ruang kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Zenit & Sukaris (2020) yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang tidak teratur dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Dalam perspektif teori organisasi, FGD dapat dipandang sebagai bentuk *participatory need assessment* (Creswell, 2014), di mana mitra terlibat langsung dalam proses identifikasi masalah sehingga program yang dirancang benar-benar kontekstual. Keterlibatan aktif peserta sejak tahap awal juga meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap solusi yang ditawarkan. Dengan demikian, FGD tidak hanya menghasilkan peta masalah, tetapi juga menjadi pintu masuk bagi terciptanya komitmen kolektif untuk melakukan perubahan.

##### 2. Workshop 5S sebagai Instrumen Transformasi Pengetahuan

Tahap kedua berupa pelatihan dan workshop 5S menjadi sarana transfer pengetahuan sekaligus pembentukan keterampilan praktis. Materi pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan yang terungkap dalam FGD, sehingga bersifat kontekstual. Misalnya, aspek *Seiri* dan *Seiton* difokuskan pada penataan arsip yang selama ini menjadi kendala utama. *Seiso* diarahkan pada pembiasaan menjaga

## DedikasiMU (Journal of Community Service)

### Volume 7, Nomor 3, September 2025

---

kebersihan ruang kerja, sementara Seiketsu dan Shitsuke menekankan konsistensi serta disiplin dalam mempertahankan standar yang sudah dicapai.

Dalam konteks pendidikan orang dewasa, metode pelatihan yang digunakan—yakni ceramah interaktif, studi kasus, diskusi kelompok, dan praktik langsung—sesuai dengan prinsip andragogi (Knowles, Holton, & Swanson, 2011). Peserta tidak hanya mendengar, tetapi juga terlibat aktif dalam merefleksikan pengalaman kerja, berbagi praktik baik, dan menemukan solusi bersama. Hal ini membuat pembelajaran lebih bermakna karena terkait langsung dengan realitas pekerjaan sehari-hari.

Pelatihan juga berfungsi sebagai instrumen transformasi mindset. Sebelum pelatihan, banyak tenaga kependidikan yang menganggap penataan arsip atau kebersihan ruang kerja bukan bagian penting dari profesionalisme. Namun setelah mengikuti workshop, mereka menyadari bahwa keteraturan administrasi dan kebersihan lingkungan kerja merupakan fondasi dari pelayanan yang berkualitas. Transformasi ini sejalan dengan pendapat Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari internalisasi nilai-nilai baru yang diyakini bersama.

#### 3. Implementasi Lapangan sebagai Ajang Perubahan Perilaku

Tahap implementasi merupakan fase di mana prinsip 5S dipraktikkan langsung oleh peserta di lingkungan kerja mereka. Hasil implementasi menunjukkan adanya perubahan signifikan: arsip yang semula menumpuk mulai dipilah dan diklasifikasikan, ruang kerja menjadi lebih rapi dan bersih, serta tenaga kependidikan mulai menggunakan jadwal kerja untuk mengelola waktu secara lebih efektif.

Penerapan Seiri dan Seiton terbukti meningkatkan efisiensi pencarian arsip, sehingga mempercepat pelayanan administrasi. Hal ini mendukung penelitian Ristiana (2019) yang menyebutkan bahwa tata kelola arsip yang baik berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik. Sementara itu, Seiso dan Seiketsu memberikan dampak positif pada suasana kerja. Ruang kerja yang bersih dan teratur menciptakan kenyamanan psikologis, yang menurut Aldama & Frinaldi (2022), merupakan faktor penting dalam membangun keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Aspek Shitsuke menjadi tantangan utama karena membutuhkan konsistensi jangka panjang. Namun adanya monitoring dari kepala sekolah serta komitmen yang dituliskan peserta membantu memperkuat kedisiplinan. Ini sesuai dengan teori kebiasaan (habit formation) yang dikemukakan oleh Lally et al. (2010), bahwa pembentukan kebiasaan baru membutuhkan pengulangan konsisten dalam jangka waktu tertentu hingga akhirnya menjadi bagian dari perilaku otomatis.

#### 4. Evaluasi dan Partisipasi Mitra sebagai Kunci Keberlanjutan

Tahap evaluasi memperlihatkan bahwa perubahan positif tidak hanya terjadi pada tataran teknis, tetapi juga

## **DedikasiMU (Journal of Community Service)**

### **Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---

pada pola pikir dan sikap kerja. Peserta menyadari pentingnya keteraturan, efisiensi, dan disiplin sebagai bagian dari profesionalisme. Observasi tim pengabdian menunjukkan bahwa ruang kerja sekolah mitra mengalami transformasi nyata, dari yang awalnya penuh tumpukan kertas menjadi lebih rapi, bersih, dan terorganisir.

Partisipasi mitra sekolah dalam setiap tahap kegiatan merupakan faktor kunci keberhasilan program. Mitra tidak hanya menyediakan fasilitas dan peserta, tetapi juga terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Hal ini mencerminkan prinsip co-creation (Heeks, 2008), di mana keberhasilan program pengabdian tidak ditentukan oleh pihak eksternal semata, melainkan hasil dialog dan kolaborasi dengan komunitas penerima manfaat. Dukungan mitra juga menciptakan atmosfer pembelajaran yang kondusif, sehingga peserta merasa dihargai dan termotivasi untuk berubah.

Lebih jauh lagi, partisipasi aktif mitra menunjukkan adanya potensi keberlanjutan program. Dengan menjadikan prinsip 5S sebagai bagian dari rapat rutin dan sistem manajemen sekolah, maka budaya 5S berpeluang besar untuk melekat sebagai karakter organisasi. Hal ini penting karena keberhasilan jangka panjang suatu program pengabdian ditentukan oleh kemampuan institusi mitra untuk melanjutkannya secara mandiri.

#### **5. Implikasi Akademik dan Praktis**

Dari sisi akademik, program ini memperkuat bukti empiris bahwa penerapan budaya 5S tidak hanya relevan di sektor industri, tetapi juga efektif di lingkungan pendidikan. Budaya 5S terbukti mampu meningkatkan efisiensi administrasi, kebersihan lingkungan, dan disiplin kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Hal ini memperluas cakupan literatur mengenai penerapan 5S dari ranah manufaktur ke ranah pendidikan.

Dari sisi praktis, program ini memberikan model pemberdayaan tenaga kependidikan berbasis partisipasi. Dengan melibatkan mitra sejak tahap identifikasi masalah hingga evaluasi, program menjadi lebih kontekstual dan berkelanjutan. Model ini dapat direplikasi di sekolah-sekolah lain yang menghadapi persoalan serupa, yakni rendahnya manajemen kearsipan, ketidakteraturan lingkungan kerja, dan lemahnya disiplin pegawai.

**DedikasiMU (Journal of Community Service)****Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---

**4. KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian masyarakat melalui penerapan budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) pada tenaga kependidikan di sekolah-sekolah Majelis Dikdasmen PCM Gresik berhasil memberikan dampak nyata terhadap peningkatan manajemen kearsipan, lingkungan kerja, serta manajemen waktu. Hasil evaluasi menunjukkan adanya perubahan positif baik dalam aspek pengetahuan, sikap, maupun praktik kerja tenaga kependidikan. Arsip dan dokumen menjadi lebih tertata, ruang kerja lebih bersih dan nyaman, serta pegawai lebih disiplin dalam mengelola waktu dan tanggung jawabnya.

Penerapan budaya 5S terbukti tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja individu, tetapi juga mendorong terbentuknya kultur organisasi yang lebih produktif, rapi, dan profesional. Dengan demikian, kegiatan ini mampu memperkuat kapasitas tenaga kependidikan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah Muhammadiyah. Selain itu, keterlibatan aktif mitra sekolah sejak tahap perencanaan hingga implementasi menunjukkan bahwa keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh kolaborasi dan komitmen bersama. Ke depan, keberlanjutan program ini perlu ditindaklanjuti melalui monitoring, pendampingan, dan pembiasaan agar budaya 5S benar-benar menjadi karakter kerja yang melekat di lingkungan sekolah.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Kemensaintekdikti yang telah mendanai pelaksanaan program PKM BIMA dengan skema program pengembangan kemitraan tahun 2025 dan para pihak yang terlibat dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat POKdarwis Kabupaten Gresik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aldama, I. A., & Frinaldi, A. (2022). Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Nagari Padang Lua Kecamatan Banuhampu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16773- 16778.
- Hidayat, A., & Permana, A. (2017). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sumedang (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis/Volume III,1*.
- Islamiyah, P. O., & Sukaris, S. (2021). Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Baja Stainless. Master: *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 63-68.

**DedikasiMU (Journal of Community Service)****Volume 7, Nomor 3, September 2025**

---

- Ristiana, R. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Rsud Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Sukaris, S., Prathiwi, M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15-21.
- Zenit, O. M., & Sukaris, S. (2020). Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Konsep Kaizen (Continuous Improvement) di PT. Petrosida Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(02), 93-102.