

JURNAL

ILMIAH

SOSIAL

ISSN: 1410 4547

Caritas pro Serviam

Volume 52, No 1, Mei 2026

- Inventarisasi Barang
Di ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta
Lukas Dwiantara dan Paulus Tri Anung Sutanto
- *Sociolinguistic Study:
Code-Mixing In The "Doktor Mobil Indonesia" Podcast*
Yohanex Maryono
- Etika Dan Kejahatan: Sebuah Tinjauan Filosofis
Paulus Glorie Pamungkas
- Membangun Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z
Subiyantoro
- Persepsi Pengguna Layanan Terhadap Implementasi Sepuluh Prinsip Pelayanan
Publik Di Paniradya Kaistemewan DIY
Revalina Fernanda dan Bambang Susetyo Hastono
- *Coping Strategies Of Introverted Learners In Speaking Class*
Demetria Tri Adri Suyati
- Kesiapsiagaan Masyarakat Deles, Desa Sidorejo, Kecamatan Kemalang,
Kabupaten Klaten Dalam Menghadapi Erupsi Gunung Merapi
Agnes Erna Wantiyastuti dan Ignatius Suprih Sudrajat

ASM MARSUDIRINI

**SANTA MARIA
YOGYAKARTA**



JURNAL ILMIAH SOSIAL

Caritas pro Serviam

ASM MARSUDIRINI SANTA MARIA
YOGYAKARTA

VOLUME 52, No 1, Mei 2026

ISSN:1410 4547

Jurnal Ilmu Sosial Caritas Pro Serviam diterbitkan enam bulan sekali sebagai media publikasi hasil penelitian dan hasil pemikiran para dosen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Redaksi juga mengundang para penulis, dosen, guru, praktisi dan profesional lain untuk mengisi tulisan di jurnal ini sebagai wacana pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan dan implementasi kebijakan, praktik dan seni.

DEWAN REDAKSI

Penanggung jawab:

Dr. Kristina Wasiyati, S.Pd., M.Hum
Direktur ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta

Penyunting Ahli:

Dr. R. Kunjana Rahardi, M.Hum
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Penyunting Bahasa:

Dr. Kristina Wasiyati, S.Pd., M.Hum
Yohanes Maryono, S.S., M.Hum., M.T.

Penyunting Pelaksana:

- | | |
|---|---|
| ☐ Lukas Dwiantara, SIP., M.Si. | ☐ Dwiatmodjo Budi Setyarto, S.sos., M.P.A. |
| ☐ Ch. Kurnia Dyah M., S.Sos., M.M. | ☐ Ignatius Triyana, S.I.P., M.M. |
| ☐ Indri Erkaningrum F., SE., M.Si. | |

Produksi:

Drs. Paulus Glorie Pamungkas, M.Hum.

Administrasi dan sirkulasi:

Agustinus Irjanto, S.Kom., M.Ikom.

DAFTAR ISI

Dewan Redaksi

Daftar Isi

Inventarisasi Barang

Di Asm Marsudirini Santa Maria Yogyakarta

Lukas Dwiantara dan Paulus Tri Anung Sutanto 1

Sociolinguistic Study:

Code-Mixing In The “Doktor Mobil Indonesia” Podcast

Yohanes Maryono 14

Etika Dan Kejahatan: Sebuah Tinjauan Filosofis

Paulus Glorie Pamungkas 29

Membangun Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z

Subiyantoro 38

Persepsi Pengguna Layanan Terhadap Implementasi Sepuluh Prinsip Pelayanan Publik Di Paniradya Kaistemewan DIY

Revalina Fernanda dan Bambang Susetyo Hastono 48

Coping Strategies Of Introverted Learners In Speaking Class

Demetria Tri Adri Suyati 68

Kesiapsiagaan Masyarakat Deles, Desa Sidorejo, Kecamatan Kemalang, Kabupaten Klaten Dalam Menghadapi Erupsi Gunung Merapi

Agnes Erna Wantiyastuti dan Ignatius Suprih Sudrajat 78

MEMBANGUN MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Z

Subiyantoro

Abstract

Employees are not machines that can be controlled like mechanical production equipment to meet output targets. To achieve desired targets, employees must be motivated to align their efforts with established organizational goals. Work motivation is crucial for every employee, as it directly impacts productivity. Since work motivation is a highly individual matter, organizational leaders must consider each employee's background to provide motivation effectively. Generation Z, in particular, possesses characteristics distinct from other generations, requiring a different approach to motivation. Motivating Generation Z involves offering clear career prospects that encompass job progression, career advancement, and competency development. Furthermore, attractive reward systems comprising both financial and non-financial incentives serve as a key draw for them.

Keywords: Generation Z, reward systems, work motivation, organizational goals

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja sifatnya sangat individual karena dipengaruhi ekspektasi individu, persepsi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Dilihat dari asal katanya motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang artinya bergerak atau menggerakkan. Bergerak berarti beraktivitas menjalankan pekerjaan tidak bisa digambarkan sebagai sebuah mesin namun kondisi pikiran, mental, dan fisik ikut menentukan gerakan dalam pekerjaan tersebut.

Permasalahan motivasi kerja selalu muncul dalam setiap organisasi dalam tipe pekerjaan yang bersifat kelompok maupun individu. Apabila pekerjaan bersifat individu dan tidak terkait dengan pekerjaan unit yang lain barangkali dampak yang dirasakan hanya terbatas pada individu yang bersangkutan. Namun tidak demikian bila pekerjaan itu terjadi dalam tim kerja maka motivasi seseorang akan mempengaruhi hasil dan produktivitas kerja dalam tim tersebut.

Tidak mudah mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam sebuah tim kerja. Rekan kerja, atasan langsung, pimpinan, dan bahkan dirinya sendiri seringkali sulit mengenali faktor

penyebab tinggi rendahnya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan permasalahan yang sangat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit dipetakan. Hal itu disebabkan kebutuhan pegawai berkaitan dengan pekerjaannya tidak hanya bersifat material (fisik) semata tetapi juga banyak kebutuhan-kebutuhan non fisik yang berpengaruh kuat terhadap motivasi kerjanya.

Mental dan nilai kerja antara generasi satu dengan generasi lain menunjukkan karakteristik yang berbeda. Sumber daya manusia yang lahir era 1990 sampai 2010 merupakan generasi yang dibesarkan dalam era perkembangan teknologi informasi dan disebut Generasi Z. Nilai dan motivasi kerja generasi ini tentu berbeda dengan angkatan kerja yang dilahirkan era 1970-1980 yang pada waktu itu teknologi informasi masih bisa dikatakan minim.

Karyawan bukanlah barang fisik yang bisa disamakan dengan mesin produksi. Mesin produksi sebagai sebuah alat bantu kerja yang bisa dideteksi secara pasti penyebab munculnya gangguan dalam bekerja. Asal gangguan sudah diperbaiki pasti akan bekerja seperti semula dan bisa digunakan untuk mengejar target produksi tertentu. Namun manusia (karyawan) bukanlah mesin yang bisa diatur secara

mekanis dengan pencapaian target kerja yang pasti. Organisasi harus menyadari bahwa profesionalisme karyawan tidak tercapai secara instan. Diperlukan dukungan dan sistem manajemen yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan potensi pegawai agar kinerja dan produktivitas mereka dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Esisuarni, et.al, 2024; 479). Realitanya terdapat faktor-faktor non teknis dalam diri setiap karyawan dalam menghasilkan pekerjaan.

Perkembangan lingkungan kerja pada era modern menunjukkan dinamika yang semakin kompleks sebagai dampak dari globalisasi, kemajuan teknologi, serta digitalisasi dalam berbagai aspek organisasi. Perubahan ini tidak hanya mengubah sistem dan proses kerja, tetapi juga mengubah karakteristik dan ekspektasi tenaga kerja. Cascio (2018; 24) menyatakan bahwa “Organisasi modern dihadapkan pada lingkungan kerja yang dinamis dan tidak pasti, sehingga menuntut fleksibilitas tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia”. Dalam situasi seperti ini, sumber daya manusia dianggap sebagai komponen strategis yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan. Sistem kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi informasi (TI) telah menggantikan pola kerja yang lebih konvensional dan terpusat. Organisasi sekarang berkonsentrasi pada efisiensi operasional dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja yang dinamis dan tidak menentu. Karena situasi ini, perusahaan harus mempertimbangkan kembali strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk membuatnya sesuai dengan kebutuhan masa depan.

Kebutuhan non material yang sangat subyektif dan abstrak yang potensial menimbulkan rendahnya motivasi kerja dan cenderung lebih sulit diatasi. Situasi

internal karyawan bisa berupa harapan akan berkembangnya organisasi dengan diikuti peningkatan penghargaan terhadap karir dan kompensasi tentu akan mempengaruhi motivasi kerja pada individu.

Persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dirasa membosankan tanpa ada tantangan pekerjaan menyebabkan situasi monoton dan membuat tidak menyenangkan. Penghargaan atas karir dan dukungan terhadap karyawan berupa *reward*, kesempatan untuk maju, pemberian apresiasi terhadap pemikiran, dan kreativitas sehingga ada ruang untuk berkreasi bagi karyawan dalam bekerja juga akan berdampak positif terhadap karyawan.

Dalam kondisi motivasi kerja karyawan rendah perhatian pemimpin sangat diperlukan dalam melihat harapan-harapan yang digantungkan kepada organisasi tempat untuk memenuhi segala kebutuhan fisik dan non fisik baik bagi dirinya maupun keluarganya. Hal ini penting agar motivasi kerja karyawan tidak semakin berada pada titik terendah. Pemimpin dengan segala kewenangan yang dimiliki sebaiknya bisa mengarahkan segala daya dan upaya agar ekspektasi dari anak buah semakin bisa terpenuhi. Manajemen sebaiknya memetakan harapan dari masing-masing karyawan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan lebih produktif dalam bekerja.

Tulisan ini bertujuan agar manajemen memiliki pedoman dalam menyikapi perilaku Generasi Z dan generasi sebelumnya yang mempunyai latar belakang berbeda. Berbeda generasi berbeda pula dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi informasi. Selain itu tulisan ini diharapkan bisa menjadi dasar pihak manajemen dalam memahami perilaku antargenerasi sehingga tidak mudah menilai negatif atas fenomena berbeda pada Generasi Z.

B. Pembahasan

1. Arti Motivasi Kerja dan Pengharapan

Pengharapan dalam bahasa Inggris diistilahkan *expectation* dan diserap dalam bahasa Indonesia menjadi ekspektasi merupakan konsep dasar dalam usaha memotivasi karyawan. Ketika berbicara motivasi kerja sering dikaitkan dengan ekspektasi atau pengharapan dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Gibson (2006; 185) motivasi bisa diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Pada diri manusia kekuatan yang bersifat menggerakkan berasal dari dalam pikiran yang disesuaikan dengan kehendak dari yang bersangkutan. Kehendak dari seseorang cenderung dilatarbelakangi oleh tujuan yang diinginkan sesuai dengan kepentingan pada saat itu atau kepentingan jangka panjang

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2010; 34) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Sedangkan harapan menurut Robbins dan Judge dapat diartikan sebagai keadaan yang diinginkan oleh seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan pada masa depan. Hal ini bisa dikaitkan dengan teori pengharapan yang merupakan salah satu dari teori motivasi. Teori pengharapan mengatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu (Hartatik, 2014; 35).

Orang melakukan pekerjaan tidak bisa terlepas dari adanya pengharapan dalam dirinya. Pekerjaan yang memberi harapan terwujudnya besar akan besar pula

motivasi dalam dirinya dalam mengerjakan pekerjaan itu. Karyawan di suatu perusahaan juga akan menunjukkan perilaku yang sama seperti ini. Apabila yang diharapkan atas pekerjaannya kemungkinan besar terwujud maka motivasi kerjanya akan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan itu. Demikian juga apabila pekerjaan itu tidak memberi pengharapan baru terhadap karyawan maka motivasi kerja cenderung biasa saja atau bahkan bisa menurun terlebih karyawan tersebut mengantungkan hidup sepenuhnya pada perusahaan.

Untuk menjelaskan keterkaitan antara motivasi dan pengharapan bisa mengacu pada teori pengharapan dari Victor Vroom. Dikatakan dalam teori pengharapan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut (Hartatik, 2014; 39).

Dari kutipan ini bisa dikatakan bahwa karyawan akan semakin tinggi motivasinya bila bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berpengaruh langsung pada gaji, bonus, atau promosi jabatan. Bagi perusahaan yang kondisinya stabil atau malah menurun tingkat produktivitas atau kinerjanya maka akan sulit meningkatkan motivasi karyawannya.

2. Pentingnya Motivasi Dalam Bekerja

Peran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi menjadi faktor kunci. Tanpa ada karyawan sangat mustahil organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Karena itu pimpinan perlu selalu memantau perkembangan kondisi para karyawan agar perilaku selalu tertuju pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Perilaku pegawai yang semakin menyimpang dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasi maka

semakin sulit diarahkan kembali pada pencapaian tujuan organisasi. Penyimpangan perilaku pegawai yang tidak searah dengan visi, misi, dan tujuan organisasi cenderung lemahnya motivasi dalam bekerja sehingga lebih memikirkan dirinya dari pada organisasi tempat bekerja.

Menurut Wahjosumidjo (2008; 34) seorang pemimpin pada hakekatnya juga menjalankan fungsi manajemen sehingga harus mampu memberi petunjuk, bimbingan, dan pengarahan kepada para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus selalu berkomunikasi dengan karyawan di semua tingkatan. Dengan selalu menjalin komunikasi dengan semua karyawan maka petunjuk, bimbingan, dan pengarahan akan menjadi tepat dan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dan arahan serta pendapat tidak bersifat subyektif. Apabila muncul kesulitan-kesulitan kerja yang dihadapi karyawan, pimpinan dapat memberikan jalan pemecahan tanpa menyudutkan dan menyalahkan posisi karyawan. Pemimpin akan bisa lebih empati terhadap perilaku dan tindakan dari para karyawan.

Dalam kehidupan organisasi (Triguno, 2007; 69) karyawan yang memiliki karir yang baik adalah yang memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan tercermin dari hasil kerja yang diselesaikan tepat waktu dan selalu berusaha menjadi sempurna atas hasil pekerjaan itu. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja, secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi. Dikatakan juga oleh Triguno (2007; 71) bahwa walaupun karyawan sudah memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi jaminan akan mampu bersaing. Pemimpin harus cerdas memanfaatkan motivasi kerja karyawan yang semakin baik untuk mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja, dan produktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas bisa dijelaskan bahwa membangun motivasi kerja itu sangat penting. Namun motivasi kerja yang tinggi belumlah cukup untuk terciptanya produktivitas dan kualitas kerja kalau tidak ada campur tangan dari para pimpinan dalam organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2008; 173) motivasi diyakini sebagai sesuatu yang sangat penting tetapi pimpinan juga sadar bahwa untuk membangun motivasi kerja yang tinggi juga merupakan permasalahan yang sulit.

Dengan demikian, sehebat apapun pimpinan dalam organisasi tidak mungkin bekerja sendiri tanpa melibatkan orang lain. Pemimpin bekerja melalui bawahannya dengan memberikan dorongan sesuai arah yang diinginkan terutama mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Pemimpin melalui fungsi manajemennya harus mampu mengarahkan karyawannya agar motivasi itu selalu ditujukan untuk peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

3. Memahami Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z

Jumlah pekerja Generasi Z meningkat pesat akibat perubahan demografis tenaga kerja. Angkatan kerja ini juga memiliki karakteristik yang berbeda akibat era teknologi informasi yang dialaminya. Hal ini mempengaruhi mental kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan dinamika yang semakin kompleks sebagai dampak globalisasi, kemajuan teknologi, serta digitalisasi dalam berbagai aspek organisasi. Perubahan ini tidak hanya mengubah sistem dan proses kerja tetapi juga mengubah karakteristik dan ekspektasi dari Generasi Z sebagai pekerja.

Menanggapi masalah tersebut, manajemen dalam suatu organisasi perlu terus meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi, dinamika masyarakat, dan kebijakan-kebijakan pemerintah yang mengharuskan diikuti. Banyak kebijakan pemerintah yang memaksa organisasi untuk melakukan banyak perubahan dan pegawai harus

melakukan banyak hal untuk menanggapi kebijakan tersebut. Kebijakan pemerintah yang diberlakukan memaksa sinergi antara manajemen dan pegawai bisa bersinergi sehingga dapat menghasilkan *out put* yang diinginkan. Untuk mewujudkan target-target yang telah ditetapkan manajemen perlu menggerakkan pegawai secara efektif sehingga apa yang sudah direncanakan bisa terwujud.

Untuk mewujudkan target-target tersebut manajemen perlu memahami kerja pegawai agar manajemen selalu bisa memikirkan usaha-usaha apa yang dapat dilakukan agar motivasi pegawai dapat ditingkatkan. Menurut Arsyad (2012; 69-70) bahwa untuk memperoleh pegawai yang dapat berkinerja dengan baik dan membuahkan hasil sebagaimana diharapkan mereka harus memiliki dua hal. Pertama, kemampuan (*ability*) dan hal ini bisa didapatkan dengan membuat sistem seleksi yang efektif dan juga memberikan pelatihan tambahan. Kedua, kemampuan bekerja dengan giat dalam arti mereka harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Lebih lanjut dikatakan oleh Arsyad (2012; 71) motivasi kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen melalui:

- a. Rancangan pekerjaan yang jelas (*job design*)
- b. Pemberian sistem imbalan yang efektif (*reward*)
- c. Melalui supervisi dan kepedulian (*supervision*)

Batas dan lingkup pekerjaan bagi seorang pegawai akan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara lebih efektif dan berkualitas. Munculnya tugas-tugas "dimintai tolong" di luar deskripsi kerjanya mengakibatkan profesionalitas kerja tidak semakin baik dan penghargaan terhadap pegawai menjadi kurang baik. Manajemen juga perlu memikirkan sistem imbalan (*reward*) yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sistem imbalan ini harus mampu mengakomodasi kebutuhan semua pegawai dan tidak subyektif. Sistem *reward* yang subyektif akan membuat pegawai yang

berkinerja bagus akan frustrasi karena merasa tidak diperhatikan dan dihargai yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja. Untuk memastikan sistem berjalan dengan baik dan juga membangun empati dengan pegawai maka manajemen perlu melakukan pengawasan dengan menyatu dengan pekerjaan masing-masing unit kerja.

Seorang pegawai tidak bisa diberikan tugas dan tanggung jawab beserta peraturan yang mengikat. Ada banyak masalah non teknis yang perlu dilakukan intervensi oleh manajemen agar bisa bekerja dengan efektif, kreatif, dengan hasil yang terbaik dan bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Pegawai bagaikan sebuah patung yang harus dipahat dan dibentuk sedemikian rupa oleh manajemen sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pekerjaan membentuk pegawai memang bukan pekerjaan mudah dan perlu sinergi antara pegawai dan manajemen. Sinergi bisa berjalan apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dan bertindak proaktif sehingga bisa mengimbangi keinginan manajemen dalam membentuk pegawai yang diinginkan.

Generasi Z sebagai angkatan kerja yang dipengaruhi informasi global sehingga membentuk sifat dan karakter yang berbeda. Hal ini mempengaruhi cara pandang individu terhadap pekerjaan dan motivasi kerja sehingga perlakuan terhadap tenaga kerja yang berbeda generasi tidak bisa disamaratakan dalam memotivasi. Dengan masuknya Generasi Z yang memiliki prinsip dan nilai kerja yang berbeda dengan generasi lainnya maka *human resources management* (HRD) harus menyesuaikan dengan karakter dan sistem nilai yang ada. Bagian HRD harus menyusun rencana kerja jangka panjang agar bisa mengakomodasi dan menyesuaikan dengan tuntutan jaman karena karakteristik Generasi Z ditandai dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan teknologi, kemampuan mengakses

informasi dengan cepat, selalu berpikir kritis dan terbuka pada perubahan.

4. Generasi Z dan Motivasi Kerja

Teori generasi mengatakan bahwa orang yang lahir pada waktu tertentu cenderung memiliki nilai, sikap, dan perilaku kerja yang sama. Kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi pada saat itu juga mempengaruhi perilaku ini. Dalam dunia kerja modern, Generasi Z adalah kelompok generasi terbaru yang mulai mendominasi angkatan kerja produktif. Generasi Z dikenal sebagai *digital native* dan tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Generasi ini memiliki sifat yang fleksibel, toleran terhadap perubahan, dan kritis terhadap sistem kerja konvensional.

Dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja, terjadi perubahan besar dalam pola hubungan kerja, sistem karier, dan kompensasi perusahaan. Generasi Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja, kesempatan untuk berkembang, dan sistem karier yang adil. Hal ini sejalan dengan temuan Hidayatullah, Hatami, dan Fauziannor (2024; 45) yang menyatakan bahwa “Generasi Z memiliki preferensi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan sistem kompensasi yang adil”. Perbedaan fitur ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan ketika mereka membuat sistem manajemen sumber daya manusia yang berguna dan berkelanjutan.

Berkaitan dengan sistem karier generasi Z memiliki persepsi yang berbeda dengan generasi sebelumnya yang mencakup:

a. Career Path

Career path atau jalur karier adalah rangkaian posisi atau tahapan jabatan yang dapat ditempuh oleh seorang karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan. Kejelasan jalan karier membantu orang melihat karier mereka

lebih jelas dan adil. Generasi Z cenderung menginginkan gambaran kemajuan karir yang jelas dalam waktu yang singkat, jalur karir yang transparan sangat penting untuk membangun komitmen kerja.

b. Career Development

Berbagai program dan kebijakan organisasi dikenal sebagai pengembangan karier untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kesiapan mereka untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Bagi Generasi Z, sistem pengembangan karier menunjukkan bahwa perusahaan serius membantu mereka berkembang profesional. Ketidakjelasan atau keterbatasan program pengembangan karier dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang setia dan lebih cenderung berpindah kerja.

c. Upskilling dan Reskilling

Upskilling dan *reskilling* adalah metode pengembangan kompetensi yang memungkinkan karyawan memperbarui atau meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Karena Generasi Z percaya bahwa keterampilan adalah kunci untuk kemajuan dalam karir, mereka sangat tertarik pada pembelajaran berkelanjutan dan pelatihan berbasis teknologi.

d. Persepsi Kemajuan Karier bagi Generasi Z

Bagi Generasi Z, kemajuan dalam karir tidak hanya diukur dari kenaikan karier atau posisi struktural mereka juga melihat peningkatan kemampuan, variasi dalam pengalaman kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka sendiri. Purwantini dan Pramintari (2023; 15) menyatakan bahwa “Kemajuan karier bagi Generasi Z tidak hanya dimaknai sebagai promosi jabatan, tetapi juga sebagai peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja yang beragam”. Jika perusahaan tidak memenuhi persepsi tersebut, ketidakpuasan karyawan dan tingkat

retensi karyawan akan meningkat.

Berkaitan dengan sistem kompensasi dan *rewards* Generasi Z memiliki persepsi sebagai berikut:

a. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial, yang mencakup gaji, bonus, insentif, dan berbagai jenis imbalan lainnya, tetap menjadi faktor penting bagi Generasi Z, terutama dalam hal memenuhi kebutuhan keuangan dan rasa keadilan mereka. Wijati dan Chasanah (2024; 65) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan baik berupa finansial maupun non-finansial sebagai balas jasa atas kontribusi kerja”. Namun demikian, bagi Generasi Z, kompensasi finansial seringkali dipandang sebagai syarat dasar, bukan satu-satunya faktor penentu kepuasan kerja.

b. **Reward Non-Financial**

Penghargaan non-finansial termasuk keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja, lingkungan kerja yang ramah, dan pengakuan atas kinerja. Studi menunjukkan bahwa *reward* non-finansial meningkatkan kepuasan karyawan Generasi Z dan loyalitas mereka. Pasaribu et al. (2023; 110) menyatakan bahwa *Work-life balance* menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan retensi kerja Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan antara *reward* finansial dan non-finansial.

c. **Psychological Reward vs Tangible Reward**

Penghargaan psikologis terkait langsung dengan kepuasan *intrinsik*, Generasi Z cenderung memberikan nilai lebih pada penghargaan psikologis. Penghargaan psikologis, di sisi lain, merujuk pada penghargaan yang bersifat psikologis, seperti rasa dihargai, makna kerja, dan kesejahteraan mental. Wibowo dan Ahmadi (2024; 25) menyatakan bahwa “Generasi Z

menempatkan nilai tinggi pada penghargaan psikologis seperti pengakuan, makna kerja, dan kesejahteraan mental dibandingkan *reward* yang bersifat material semata”.

5. Mengelola Motivasi Untuk Pencapaian Tujuan Organisasi

Pimpinan dalam organisasi adalah pihak yang paling banyak mengumpulkan dan menyerap informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi guna membawa organisasinya ke arah kemajuan dengan ukuran pencapaian tujuan yang sudah direncanakan. Pemimpin organisasi harus mampu mengelola informasi yang masuk dengan diwujudkan dalam sebuah program atau kebijakan yang lebih besar. Memberi masukan kepada para pimpinan di bawahnya dan mengarahkan karyawan untuk melakukan sesuatu agar organisasinya semakin berkembang adalah gambaran sederhana yang bisa dilakukan oleh pemimpin.

Menurut Rivai dan Sagala (2014; 369) mengelola motivasi untuk peningkatan kinerja berhubungan dengan penggunaan kekuasaan dan kepemimpinan. Proses ini memerlukan waktu untuk menyamakan persepsi antara para pembantu pimpinan dan para karyawan. Pemimpin di semua tingkat memiliki kekuasaan tersebut dan dapat menggunakan kepemimpinan tersebut untuk menyamakan persepsi dari pihak-pihak yang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam melihat sebuah masalah.

Sedangkan Wahjosumidjo (2008; 175) mengatakan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar (ekstrinsik). Faktor dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, dan cita-cita akan masa depannya. Sedangkan faktor

dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan dari berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega, atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Pekerjaan yang sangat sulit yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah menyatukan persepsi dari masing-masing individu menjadi perilaku yang mengarah pada dukungan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan yang menjadi semakin rumit disebabkan masing-masing individu punya persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan. Setiap individu juga punya cita-cita yang berbeda-beda terhadap masa depannya. Pemimpin sedapat mungkin harus mampu menyelami kepentingan masing-masing individu secara berbeda namun selalu diarahkan pada tujuan organisasi. Setiap individu harus dimotivasi untuk memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan dan pengembangan organisasi.

6. Strategi Membangun Motivasi Kerja Pegawai

Pegawai bergabung di dalam organisasi tidak lepas dari keinginan individu memenuhi kebutuhannya. Selain mengejar kebutuhan pribadinya seorang pegawai harus menyelaraskan kebutuhannya itu dengan tujuan organisasi. Tentu saja banyak aspek yang mempengaruhi seorang karyawan bagaimana memenuhi kebutuhan dirinya tetapi langkah yang dilakukan harus diselaraskan dengan dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Era kemajuan teknologi informasi juga berdampak pada metode kerja. Banyak pekerjaan yang tidak mensyaratkan kerja di kantor dan bisa dilakukan di mana saja yang lebih menekankan hasil (*result*) serta efisiensi kerja. Apapun kondisinya, roda kegiatan bisnis seperti di suatu perusahaan harus terus berjalan. Ada kalanya motivasi karyawan pun menurun dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Manajemen sebagai pengendali dan

penentu kebijakan tidak bisa membiarkan situasi mengalami *stagnasi* berkepanjangan. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat tetap menjaga operasional secara optimal sehingga keberlangsungan bisnis tetap aman meski menghadapi banyak tantangan.

Motivasi ini bisa terbangun dari dalam diri sendiri atau sering disebut faktor internal dan juga dapat bersumber dari luar atau motivasi eksternal. Menurut T. Hani Handoko dalam Hartatik (2014; 175) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut William J Stanton dalam Hartatik (2014; 167) mengemukakan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Ada beberapa pilihan yang bisa dilakukan oleh pihak manajemen agar karyawan bisa bekerja lebih optimal dengan semangat kerja yang tinggi. Pertama, kejelasan pekerjaan dan target yang jelas bisa menciptakan semangat kerja terhadap karyawan. Namun demikian perlu ada kejelasan mengenai dampak yang akan diperoleh ketika karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan efektif dengan sistem imbalan yang bisa disepakati antara manajemen dan karyawan. Apabila tugas pekerjaan dan sistem berjalan maka pihak manajemen tinggal melakukan pengawasan untuk memastikan semua pekerjaan bisa terlaksana sesuai dengan rencana.

Pilihan kedua, memperhatikan kebutuhan yang paling mendesak untuk dipenuhi para pegawai dengan merumuskan program-program di dalam organisasi dalam bentuk penghargaan baik yang sifatnya fisik maupun non fisik (bisa berupa suasana kerja), program pengembangan, program sosial yang memperhatikan kepentingan keluarga dari pegawai. Kedua alternatif ini merupakan permasalahan mendasar dalam mengakomodasi

ekspektasi karyawan sebagai kekuatan untuk membangun motivasi kerja.

C. Kesimpulan

Membangun motivasi kerja penting memperhatikan karakter dan latar belakang dari karyawan agar bisa efektif. Generasi Z dalam bekerja lebih menekankan kejelasan karir di masa depan dan keterbukaan *reward*. Tidak adanya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung produktivitas kerjanya tinggi dan sebaliknya, karyawan yang motivasi kerjanya rendah produktivitasnya rendah.

Mengenal motivasi Generasi Z perlu dilihat harapan pada jangka pendek dan jangka panjang atas pekerjaan itu. Memotivasi karyawan antar generasi perlu melihat latar belakang masing-masing individu dari karyawan tersebut. Sangat mungkin seseorang bekerja dimotivasi oleh kebutuhan fisik jangka pendek. Bisa juga seseorang melihat pemenuhan kebutuhan fisik dan karier di masa depan. Seseorang akan melihat sebuah kebutuhan sesuai dengan perspektif masing-masing.

Manajemen perlu lebih jeli memotivasi karyawan berdasar generasi dengan melihat latar belakangnya baik dari aspek mental maupun latar belakang hidupnya. Motivasi merupakan hal yang tidak bisa disamakan antara individu satu dengan individu yang lain. Agar bisa mengurai masalah motivasi kerja manajemen harus menyatu dengan karyawan agar mampu membaca hal-hal yang diinginkan oleh masing-masing karyawan.

Pemimpin organisasi adalah pihak yang memiliki kewenangan dan kewajiban memahami persepsi karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap pekerjaannya maka pemotivasiannya juga menggunakan cara yang berbeda. Dengan fungsi manajemen yang dimiliki oleh seorang pemimpin

karyawan diarahkan pada pencapaian tujuan dan target-target yang sudah diputuskan. Pemimpin harus mampu melakukan pendekatan kepada setiap karyawan sesuai dengan kondisi karyawan dalam lingkup kepentingan organisasi.

Daftar Pustaka

- Arsyad, Azhar, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (23–45). New York: McGraw-Hill Education.
- Esisuarni, Hanif Alqadri, Nellitawati, Jurnal Niara Universitas Lancang Kuning, Vol. 17, No. 2 September 2024, hal. 478-488
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr., James H., *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, dan Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta, 2006
- Hartatik, Indah Puji, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Laksana, Yogyakarta, 2014
- Hidayatullah, M., Hatami, H., & Fauziannor, A. (2024). *Retensi karyawan Generasi Z di Indonesia berdasarkan kajian literatur sistematis*. Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen, 3(2), 40–60. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., & Wadi, M. A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z*. Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2(3), 105–120.

Medan: UIN Sumatera Utara.

- Purwantini, L., & Pramintari, R. D. (2023). *Generasi Phi: Adaptabilitas Karier, Kemampuan Metakognitif, dan Dukungan Sosial*. Jurnal Selaras, 2 (1), 10–25. Bekasi: Universitas Islam 45.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarya, 2010
- Triguno, *Budaya Kerja; Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Golden Terayon Press, Jakarta, 2007
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z*. Jurnal Media Akademik, 2(12), 30–45. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijiati, & Chasanah, U. (2024). *Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi) terhadap Pemilihan Pekerjaan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 4(2), 60–75. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.

1. **Lukas Dwiantara**, lahir di Kulon Progo tanggal 22 Maret 1970. Tahun 1994 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Administrasi Negara Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 1999 menyelesaikan pendidikan S2 Ilmu Administrasi Negara PPS UGM. Tahun 1995 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata Kuliah yang diampu: Manajemen Logistik, Dasar-dasar Kesekretariatan dan Kesekretariatan Lanjut. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala.
2. **Paulus Tri Anung Sutanto**, lahir di Yogyakarta tanggal 15 Juni 1976. Tahun 2001 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan S2/Master of Art Psikologi di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Pengembangan Diri, Manajemen Kearsipan, Teknologi Perkantoran, Aplikasi Komputer Pengolah Kata. Jabatan Fungsional: Lektor.
3. **Yohanes Maryono**, lahir di Kulon Progo tanggal 21 November 1968. Tahun 1996 menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Sastra Inggris Fakultas Sastra Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan S2 Sastra/Linguistik PPS UGM. Tahun 2011 menyelesaikan Magister Teknik Informatika Konsentrasi Sistem Informasi PPS UAJY. Tahun 1997 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: *Spoken Secretarial English*, *Written English*, Aplikasi Komputer Pengolah Data dan Pengelolaan Informasi Elektronik. Jabatan Fungsional: Lektor.
4. **Paulus Glorie Pamungkas**, Lahir di Semarang tanggal 31 Juli 1963. Tahun 1990 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Filsafat Sosiologi Pendidikan IKIP Sanata Dharma Yogyakarta. Pendidikan S2 Jurusan Filsafat Universitas Gadjah Mada Yogyakarta diselesaikan pada tahun 2004. Tahun 1991 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Agama, Pancasila, Etika Profesi, Aplikasi Komputer Pengolah Angka, Aplikasi Komputer Presentasi dan Publikasi. Jabatan Fungsional: Lektor.
5. **G.M. Bambang Susetyo Hastono**. Lahir di Yogyakarta tanggal 27 September 1970. Tahun 1998 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIPOL Universitas Gadjah Mada. Tahun 2003 menyelesaikan pendidikan S2 Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta. Tahun 1999 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Administrasi Perkantoran ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu : Pelayanan Prima, Public Relations, Komunikasi Kantor, Public Speaking dan Keprotokolan, Jabatan Fungsional: Lektor
6. **Revalina Fernanda**. Mahasiswa pada Program Studi Administrasi Perkantoran, ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta.
7. **Subiyantoro**, lahir di Sleman, 7 September 1969. Tahun 1993 menyelesaikan S1 Administrasi Negara, Fisip Universitas Sebelas Maret Surakarta Menyelesaikan S2 Program Studi Administrasi Negara Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Sejak Oktober 1995 menjadi dosen tetap ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Dasar Dasar Bisnis, MSDM, Tata Persuratan Dinas dan Tata Persuratan Bisnis. Jabatan akademik: Lektor

8. **Demetria Tri Adri Suyati, S.Pd., M.Pd.,** lahir di Yogyakarta pada 1 Maret 1977. Ia menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) di Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa pada tahun 2002 dengan bidang studi Pendidikan Bahasa Inggris. Kemudian, pada tahun 2013 ia menamatkan pendidikan Magister (S2) di Universitas Negeri Yogyakarta dengan konsentrasi Linguistik Terapan. Saat ini, ia berprofesi sebagai dosen pada Program Studi Administrasi Perkantoran, Akademi Sekretari dan Manajemen Indonesia (ASMI) Desanta. Bidang ajar yang menjadi fokusnya adalah Bahasa Inggris dan Korespondensi Bahasa Inggris. Selain mengajar, ia juga aktif melakukan penelitian, di antaranya penelitian berjudul *Designing A Multiple Choice Vocabulary Test for Office Administration Students* pada tahun 2025. Karya tulis yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku antara lain: *Primary English* (Kepel Press, 2022) dan *A Practical Guide to Business Correspondence* (KBM Indonesia, 2024). Demetria dapat dihubungi melalui alamat email: deme3adri@gmail.com
9. **Agnes ErnaWantiyastuti.** Lahir di Klaten, 16 Januari 1968, menyelesaikan S1 Sosiologi Fisipol Universitas Gadjah Mada pada tahun 1993, melanjutkan S2 Kependudukan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Sejak tahun 2007 menjadi dosen tetap ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Dasar Dasar Public Relations, Community Relations, Pengembangan Diri, Statistik dan Riset Kehumasan. Jabatan Fungsional: Lektor.
10. **Ignatius Suprih Sudrajat,** lahir di Kebumen 25 Juli 1962. Menyelesaikan studi S1 di Stiper tahun 1988 jurusan Agribisnis , S2 di UGM tahun 1994 Demografi dan S3 di UNS tahun 2018 Agribisnis. Mata kuliah yang diampu Pembangunan Pertanian, Sosiologi Pedesaan, Ketamansiswaan, Pemasaran, Pemberdayaan Masyarakat. Jabatan fungsionalnya adalah Lektor Kepala IV a.

**PETUNJUK BAGI PENULIS
JURNAL ILMU SOSIAL CARITAS PRO SERVIAM**

1. Naskah merupakan suatu kajian masalah bidang Ilmu Ekonomi, Sosial dan Humaniora baik hasil penelitian maupun hasil pemikiran yang belum pernah dipublikasikan. Naskah ditulis berdasarkan kaidah penulisan Bahasa Indonesia yang baik dan benar Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI). Naskah diketik dengan huruf Times News Roman, ukuran 12, spasi ganda, dicetak di atas kertas HVS ukuran kwarto sebanyak 10-30 halaman.
2. Judul tidak lebih 12 kata, ditulis dengan huruf kapital 14, spasi tengah
3. Nama penulis dicantumkan tanpa gelar
4. Abstrak ditulis dalam satu paragraph, maksimum 200 kata, dengan ketikan spasi 1 dan dicetak miring. Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris bagi naskah Bahasa Indonesia dan ditulis dalam Bahasa Indonesia bagi naskah Bahasa Inggris. Abstrak disertai kata-kata kunci (*key words*)
5. Sistematika naskah hasil penelitian:
 - a. Judul
 - b. Abstrak
 - c. Pendahuluan
 - d. Metode Penelitian
 - e. Hasil dan Pembahasan
 - f. Kesimpulan dan Saran
 - g. Daftar Pustaka
6. Sistematika naskah hasil Pemikiran:
 - a. Judul
 - b. Abstrak
 - c. Pendahuluan
 - d. Pembahasan
 - e. Penutup atau Kesimpulan
 - f. Daftar Pustaka
7. Ketentuan Penulisan Daftar Pustaka
 - a. Penulis diurutkan berdasarkan alfabetis, nama akhir/ keluarga sebagai urutan pertama atau nama institusi yang bertanggung jawab atas tulisan. Nama penulis diakhiri tanda titik (.)
 - b. Tuliskan tahun terbit karya pustaka dan diakhiri tanda titik (.)
 - c. Tuliskan judul karya pustaka dari seorang penulis lebih dari satu, penulisan diurutkan secara kronologis waktu penerbitan
 - d. Penulisan referensi dari internet terdiri: judul, penulis, alamat website dan keterangan akses/ *down load*
8. Gambar, grafik, dan tabel disajikan dengan diberi nomor urut dan sumber

9. Biodata ditulis dalam bentuk narasi memuat nama lengkap, tanggal dan tempat lahir, keterangan selesai pendidikan S1/S2/S3, pekerjaan, alamat e mail, bidang kerja/ bidang ajar dan karya ilmiah yang pernah ditulis \
10. Naskah yang dikirim dapat:
 - a. Diterima tanpa perbaikan
 - b. Diterima dengan perbaikan dari redaksi
 - c. Diperbaiki oleh penulis dan dipertimbangkan dalam rapat dewan redaksi