

VOLUME 29, NO. 02, MEI 2026

Analisis

JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI

**Analisis Swot Dengan Pendekatan Ifas-Efas
Pada CV Futago Karya Klaten**
Farra Aulia Yunitasari dan Susi Hermawanti

**Pengaruh *High Season* Dan *Low Season* Terhadap
Kinerja Karyawan Front Office Di Tara Hotel Yogyakarta**
Agnes Mayvia Cahaya Niken Sari dan Benedicta Budiningsih

**Pengaruh Disiplin, Kejujuran, Dan Tanggung Jawab
Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan**
Sc. M. Innoceline. OSF

**Analisis Laporan Keuangan
Sebagai Dasar Dalam Menilai Kinerja Keuangan
Pada RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten**
Amelia Dharmastuti dan Petrus Sutono

**Pengelolaan Pelayanan
Dalam Menciptakan Kepuasan Pasien Rawat Jalan
Di Rumah Sakit Cakra Husada Klaten**
Amelia Ayu Hariyanti dan Yulius Pribadi

**Strategi Manajemen Radio Star FM Dalam
Beradaptasi Terhadap Konvergensi Media Digital**
Agustinus Iryanto Bawa Prasetya

ISSN 1978-9750

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
ASM MARSUDIRINI SANTA MARIA YOGYAKARTA

Analisis

JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI

Dewan Redaksi

Pelindung : Dr. Kristina Wasiyati, S.Pd., M.Hum

Pemimpin Redaksi : Dra. M.A. Susi Hermawanti, M.M.

Redaktur Pelaksana : B. Budiningsih, S.Pd., M.M.

Dewan Redaksi : Indri Erkaningrum F., SE., M.Si.

Drs. G. Jarot Windarto, M.M.

Petrus Sutono, SE., M.M., M.T.

Mitra Bestari : Dr. R. Kunjana Rahardi, M.Hum.

Administrasi dan Sirkulasi : Agustinus Iryanto, S.Kom., M.Ikom.

Alamat Redaksi

Kantor : Program Studi Manajemen
ASM Marsudirini Santa Maria
Jalan Bener 14, Tegalrejo, Yogyakarta

Telepon : (0274) 585836

Faksimile : (0274) 585841

Rekening Bank : Bank Niaga Cabang Sudirman
Nomor Rekening 018-01-13752-00-3
a.n. ASMI Santa Maria Yogyakarta

Berlangganan : Langsung menghubungi Alamat Redaksi
u.p. Bagian Administrasi dan Sirkulasi

Jurnal Bisnis dan Akuntansi “Analisis” diterbitkan oleh Program Studi Manajemen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta, dimaksudkan untuk mempublikasikan hasil penelitian empiris terhadap praktik dan proses bisnis kontemporer. Jurnal ini terbit dua kali setahun pada bulan November dan Mei. Redaksi menerima naskah artikel ilmiah hasil penelitian dalam wilayah bisnis dan akuntansi dari para pakar, peneliti, alumni, dan sivitas akademika perguruan tinggi.

Analisis

JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI

DAFTAR ISI

**Analisis Swot Dengan Pendekatan Ifas-Efas
Pada CV Futago Karya Klaten**

Farra Aulia Yunitasari dan Susi Hermawanti..... 1

**Pengaruh *High Season* Dan *Low Season* Terhadap Kinerja Karyawan
Front Office Di Tara Hotel Yogyakarta**

Agnes Mayvia Cahaya Niken Sari dan Benedicta Budiningsih 10

**Pengaruh Disiplin, Kejujuran, Dan Tanggung Jawab Terhadap
Profesionalitas Kinerja Karyawan**

Sr. M. Innoceline. OSF..... 20

**Analisis Laporan Keuangan
Sebagai Dasar Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada RSUD Bagas
Waras Kabupaten Klaten**

Amelia Dharmastuti dan Petrus Sutono..... 26

**Pengelolaan Pelayanan
Dalam Menciptakan Kepuasan Pasien Rawat Jalan
Di Rumah Sakit Cakra Husada Klaten**

Amelia Ayu Hariyanti dan Yulius Pribadi..... 39

**Strategi Manajemen Radio Star FM Dalam Beradaptasi Terhadap
Konvergensi Media Digital**

Agustinus Iryanto Bawa Prasetya 52

PENGARUH DISIPLIN, KEJUJURAN, DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PROFESIONALITAS KINERJA KARYAWAN

Sr. M. Innoceline. OSF

Abstract

This paper discusses the relationship between discipline, honesty, and responsibility in shaping professional employee performance. In modern organizational practices, performance quality is determined not only by technical capabilities but also by the work values inherent in an individual. Discipline relates to consistency of work behavior, honesty reflects integrity, while responsibility demonstrates commitment to entrusted tasks. These three aspects complement one another in shaping the professional character of employee performance. This article uses a descriptive approach based on theoretical studies to emphasize that internalizing these values is key to creating sustainable, efficient, and effective performance.

Keywords: *Discipline, Honesty, Responsibility, Professionalism*

A. Pendahuluan

Perubahan lingkungan kerja menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter kerja yang kuat. Profesionalitas kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan kualitas hasil kerja. Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Profesionalitas kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang profesional tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap dan nilai yang dimiliki oleh individu. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab memiliki peran yang sangat penting. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien. Organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai tersebut cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan berintegritas. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai

tersebut berkontribusi terhadap profesionalitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan keteraturan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin juga berkaitan dengan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Malayu S. P. Hasibuan (2023 :193), menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam membentuk profesionalitas kinerja.

Kejujuran merupakan nilai etika yang tidak dapat dipisahkan dari profesionalitas kerja. Kejujuran mencerminkan integritas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang jujur akan bersikap transparan dalam bekerja

serta dapat dipercaya oleh atasan maupun rekan kerja. Hal ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Menurut Stephen P. Robbins (2023:20–40), integritas merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi. Kejujuran juga berperan dalam mencegah terjadinya penyimpangan atau tindakan yang merugikan organisasi. Dengan demikian, kejujuran menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalitas kinerja karyawan.

Selain disiplin dan kejujuran, tanggung jawab juga menjadi faktor yang sangat menentukan dalam profesionalitas kerja. Tanggung jawab mencerminkan kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan hasil yang dicapai. Mereka tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:75), menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan. Tanggung jawab juga berkaitan dengan kesiapan individu dalam menghadapi konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan. Oleh karena itu, tanggung jawab menjadi elemen penting dalam membentuk profesionalitas kinerja karyawan secara menyeluruh.

Menurut Stephen P. Robbins (2023:29–90:210–250), perilaku kerja individu dipengaruhi oleh nilai, sikap, dan motivasi. Oleh karena itu, nilai-nilai seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi elemen penting dalam membentuk profesionalitas. Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, kejujuran mencerminkan integritas, dan tanggung jawab menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan. Ketiga aspek ini menjadi dasar dalam membangun kinerja yang berkualitas.

B. Pembahasan

1. Disiplin dalam Profesionalitas Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan kemampuan individu dalam mengatur perilaku kerja secara konsisten. Malayu S. P. Hasibuan (2023 ;193), menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran untuk menaati aturan organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki keteraturan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor mendasar yang berperan dalam membentuk profesionalitas kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kemampuan individu dalam mematuhi aturan dan menjalankan tugas secara konsisten. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, disiplin juga menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Malayu S. P. Hasibuan (2023 ;193), menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran individu untuk menaati peraturan organisasi.

Untuk menumbuhkan kesadaran individu agar dapat menaati peraturan organisasi memerlukan strategi yang terencana dan konsisten. Organisasi harus menyosialisasikan aturan secara jelas agar individu memahami tujuan dan manfaatnya. Keteladanan pimpinan menjadi faktor penting karena perilaku atasan akan menjadi contoh bagi bawahan. Selain itu, pemberian motivasi dan penghargaan dapat mendorong individu untuk bersikap disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam membentuk kebiasaan taat aturan. Penegakan aturan yang adil dan

konsisten akan meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Dengan demikian, kesadaran individu akan tumbuh dari pemahaman, kebiasaan, dan komitmen internal.

Kurangnya kesadaran individu dalam menaati peraturan disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, rendahnya motivasi dan tanggung jawab sehingga membuat individu cenderung mengabaikan aturan. Sikap yang kurang menghargai norma juga memperkuat perilaku tidak disiplin. Dari sisi eksternal, aturan yang tidak jelas dan kurangnya pengawasan menjadi penyebab utama pelanggaran. Lingkungan kerja yang permisif juga mendorong individu untuk tidak taat aturan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan tindakan pembinaan seperti teguran, konseling, dan pemberian sanksi secara bertahap. Pendekatan yang tegas namun adil akan membantu individu menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih terstruktur dan sistematis. Oleh karena itu, disiplin menjadi fondasi utama dalam membangun profesionalitas kinerja.

2. Kejujuran sebagai Nilai Integritas

Kejujuran merupakan dasar dalam membangun kepercayaan dalam organisasi. Menurut Keith Davis (2001:45–50), perilaku etis sangat memengaruhi hubungan kerja. Kejujuran mendorong transparansi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kejujuran merupakan nilai etika yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kejujuran mencerminkan integritas individu dalam menjalankan tugas serta berinteraksi dengan orang lain. Karyawan yang jujur akan memberikan informasi yang akurat dan tidak melakukan manipulasi dalam pekerjaan. Untuk mengetahui apakah karyawan berperilaku jujur atau tidak, organisasi dapat melihat dari konsistensi antara ucapan dan tindakan, keterbukaan dalam menyampaikan informasi, serta kepatuhan terhadap aturan

yang berlaku. Karyawan yang jujur biasanya tidak menyembunyikan kesalahan dan bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakjujuran dapat terlihat dari manipulasi data, penghindaran tanggung jawab, atau ketidaksesuaian laporan dengan fakta di lapangan. Jika organisasi menghadapi karyawan yang tidak jujur, maka perlu dilakukan tindakan tegas namun tetap profesional melalui proses klarifikasi, pembinaan, dan pemberian sanksi sesuai aturan. Sikap organisasi harus adil agar tidak menimbulkan ketidakpercayaan dari karyawan lain.

Untuk menumbuhkan sikap jujur, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas melalui keteladanan pimpinan. Selain itu, pemberian penghargaan bagi perilaku jujur dan penegakan aturan yang konsisten akan memperkuat terbentuknya karakter jujur dalam diri karyawan. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2023: 20–40; 350–360), integritas merupakan bagian penting dari nilai dan etika yang membentuk perilaku organisasi yang efektif. Integritas mencerminkan konsistensi antara perkataan dan tindakan, sehingga individu yang memiliki integritas tinggi akan lebih dipercaya oleh rekan kerja maupun pimpinan. Dalam organisasi, kepercayaan ini menjadi dasar terciptanya kerja sama tim yang solid dan komunikasi yang terbuka. Kejujuran juga berperan penting dalam menjaga reputasi organisasi karena informasi yang disampaikan bersifat transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketika karyawan bersikap jujur, potensi konflik dapat diminimalkan karena tidak ada manipulasi informasi atau kesalahpahaman antarindividu. Sebaliknya, ketidakjujuran dapat merusak hubungan kerja, menurunkan kepercayaan, dan memicu konflik internal yang berdampak pada kinerja organisasi. Dengan demikian,

kejujuran menjadi pilar penting dalam membentuk profesionalitas kinerja karyawan karena mendorong tanggung jawab, meningkatkan kualitas kerja, serta memperkuat budaya organisasi yang sehat dan berintegritas.

3. Tanggung Jawab sebagai Komitmen Kerja

Tanggung jawab dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku *Evaluasi Kinerja SDM* (2019:75), sebagai salah satu indikator utama dalam menilai kinerja, karena mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara tuntas dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menghadapi karyawan yang tidak atau kurang memiliki tanggung jawab, organisasi perlu melakukan tindakan bertahap mulai dari pembinaan, seperti teguran lisan dan konseling untuk mengetahui akar permasalahan. Jika tidak ada perubahan, organisasi dapat memberikan teguran tertulis hingga sanksi administratif sesuai aturan yang berlaku. Pendekatan ini penting agar karyawan tidak hanya dihukum, tetapi juga dibimbing untuk memperbaiki perilaku kerjanya. Selain itu, organisasi juga perlu memperjelas job description dan standar kerja agar karyawan memahami tanggung jawabnya secara konkret. Dengan langkah yang sistematis, karyawan diharapkan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kurangnya tanggung jawab karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi rendahnya motivasi kerja, kurangnya kesadaran diri, serta sikap kerja yang tidak profesional. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lemahnya pengawasan, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang permisif, serta kurangnya sistem penghargaan dan sanksi. Tanggung jawab menjadi faktor dominan dalam meningkatkan profesionalitas kinerja karena berkaitan langsung dengan penyelesaian tugas secara menyeluruh,

bukan hanya kepatuhan (disiplin) atau kejujuran semata. Disiplin hanya memastikan kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan kejujuran lebih berkaitan dengan nilai moral dalam bekerja. Namun, tanpa tanggung jawab, pekerjaan tidak akan selesai dengan baik meskipun karyawan disiplin dan jujur. Tanggung jawab mencakup komitmen, inisiatif, dan kualitas hasil kerja sehingga berdampak langsung pada output organisasi. Oleh karena itu, tanggung jawab menjadi faktor yang paling menentukan dalam membentuk profesionalitas kinerja karyawan.

4. Integrasi Nilai dalam Profesionalitas

Profesionalitas kinerja terbentuk dari kombinasi nilai disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab. Ketiga nilai ini saling mendukung dan menciptakan budaya kerja yang profesional. Disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab merupakan tiga nilai yang saling berkaitan dalam membentuk profesionalitas kerja. Ketiga nilai tersebut tidak dapat dipisahkan karena masing-masing memiliki peran yang saling melengkapi. Disiplin tanpa kejujuran dapat menghasilkan kinerja yang tidak berintegritas. Kejujuran tanpa tanggung jawab dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara optimal.

Hubungan antara tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran dalam memengaruhi kinerja karyawan saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam *Organizational Behavior* (2023:20–40;29–60), perilaku kerja individu dipengaruhi oleh nilai (*values*) dan sikap (*attitudes*) yang dimiliki, yang kemudian membentuk cara individu bertindak dalam organisasi. Dalam konteks ini, tanggung jawab merupakan wujud komitmen individu dalam menyelesaikan tugas, namun pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh disiplin dan kejujuran. Disiplin berfungsi sebagai pengendali perilaku agar individu tetap konsisten terhadap aturan dan waktu kerja, sehingga tanggung jawab dapat dijalankan secara teratur. Sementara itu,

kejujuran memastikan bahwa pelaksanaan tanggung jawab dilakukan secara transparan dan dapat dipercaya, sehingga hasil kerja memiliki integritas. Tanpa disiplin, tanggung jawab cenderung tidak terarah, dan tanpa kejujuran, tanggung jawab dapat disalahgunakan atau tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Oleh karena itu, ketiga nilai tersebut saling mendukung dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Integrasi antara tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran akan menciptakan budaya kerja yang profesional, meningkatkan kualitas kinerja, serta mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, profesionalitas kinerja karyawan terbentuk dari sinergi antara disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab.

C. Penutup

Disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab merupakan unsur mendasar yang berperan penting dalam membentuk profesionalitas kinerja karyawan. Ketiga nilai tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan karena bersama-sama menciptakan kinerja yang optimal. Disiplin berfungsi menjaga keteraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam bekerja, sedangkan kejujuran menjadi landasan dalam membangun integritas serta kepercayaan dalam lingkungan kerja. Tanggung jawab mencerminkan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Dengan demikian, karyawan yang memiliki ketiga nilai tersebut cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga penguatan nilai-nilai tersebut menjadi upaya penting untuk meningkatkan profesionalitas kinerja secara berkelanjutan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menekankan disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai nilai utama. Pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, diperlukan pelatihan dan pembinaan

yang berkesinambungan guna meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya profesionalitas. Sistem evaluasi kinerja juga harus dirancang secara objektif dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, serta diimbangi dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung penerapan nilai-nilai ini, sehingga pada akhirnya profesionalitas kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2020). Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 184-187.
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291- 301.
- Novansyah, E., Recky, R., Ismail, G. D., & Setiyani, A. (2025). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Terhadap Karyawan Erafone Bojongsoang). *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 354-362.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388-395.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.

Syاهدina, A., Dong, Y. K., Fitriani, S. N.,
Safrida, S., Marliana, S., &
Alawiyah, S. O. (2025). Faktor-
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan pada Global Bintang
Timur Express di Wilayah Tebet
Jakarta. *Indonesia Economic Journal*,
1(2), 1548-1565.

Biodata Penulis

MA. Susi Hermawanti, lahir di Pekalongan 6 Maret 1968. Menyelesaikan S1 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada tahun 1991. Lulus Program S2 Magister Manajemen pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada tahun 2002. Sejak tahun 1994 menjadi dosen tetap ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Manajemen Keuangan, Statistika Bisnis dan Metodologi Penelitian. Jabatan akademik Lektor IIID.

Farra Aulia Yunitasari, mahasiswa pada Program Studi Manajemen, ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta.

Benedicta Budiningsih, S.Pd., M.M, lahir di Bantul, 14 September 1971. Tahun 1997 menyelesaikan pendidikan Sarjana Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial/Pendidikan Akuntansi FKIP USD. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana UAJY Yogyakarta. Sejak 2001 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta mata kuliah Dasar-dasar Akuntansi, Akuntansi Biaya, Akuntansi Manajemen, Aplikasi Komputer Bisnis.

Agnes Mayvia Cahaya Niken Sari, mahasiswa pada Program Studi Manajemen, ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta.

Sr. M. Innoceline OSF, lahir di Flores- Maumere, 29 September 1972. Tahun 2003 menyelesaikan studi D2 PGSD Soegiopranata di Bawen, Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan S1 PGSD di Universitas Terbuka di Kupang, Tahun 2003 sampai tahun 2025 menjadi guru dan kepala sekolah di Taman Kanak- Kanak dan Sekolah Dasar Marsudirini. Tahun 2025 menyelesaikan pendidikan S2 Magister Manajemen di Universitas Sanata Dharma. Tahun 2025 sampai sekarang bekerja di ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta sebagai Wakil Direktur 2 bagian umum dan perencanaan.

Petrus Sutono, lahir di Sleman tanggal 16 Juni 1970. Tahun 1996 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 1998 menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 2011 Menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sejak tahun 1998 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Manajemen ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu adalah Perpajakan, Sistem Informasi Manajemen, Kewirausahaan, dan Perilaku Konsumen

Amelia Dharmastuti, mahasiswa pada Program Studi Manajemen, ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta.

Yulius Pribadi, lahir di Sleman tanggal 5 Juli 1973. Tahun 2002 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Ilmu Komunikasi, FISIPOL Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Manajemen Komunikasi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sejak Tahun 2002 sampai sekarang menjadi dosen tetap ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata Kuliah yang diampu : Government Relations, Manajemen Kritis, Aplikasi komputer Kehumasan, Desain Grafis, Fotografi, Strategi Komunikasi Pemasaran, Retorika.

Amelia Ayu Hariyanti, mahasiswa pada Program Studi Hubungan Masyarakat, ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta.

Agustinus Iryanto B.P., lahir di Merauke, 2 November 1970. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Sistem Informasi, Universitas Teknologi Digital Indonesia (d/h. STMIK AKAKOM). Tahun 2025 menyelesaikan pendidikan S2 Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tahun 2025 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Hubungan Masyarakat ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta. Mata Kuliah yang diampu: Aplikasi Komputer Perkantoran, Aplikasi Komputer Kehumasan, Desain Grafis Fotografi, Produksi Media Audio Visual, Monitoring dan Analisis Media. Jabatan Fungsional: -.

PEDOMAN PENULISAN

BAHASA

1. Naskah yang diserahkan kepada Tim Redaksi ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris.
2. Naskah ditulis sesingkat dan selugas mungkin dengan mengikuti kaidah-kaidah penulisan yang baik dan benar.

FORMAT

1. Teks naskah atau manuskrip diketik dalam MS-Word setebal 15-20 halaman A-4 dengan huruf Times New Roman atau Arial 12 point spasi ganda. Khusus kutipan langsung diindent sejauh tabulasi.
2. Marjin (batas tepi) bagian atas 2 cm, bawah 4 cm, samping kanan 3 cm dan samping kiri 1,5 cm.
3. Naskah atau manuskrip diserahkan dalam rupa print-out di atas kertas putih yang dapat dibaca dengan jelas, disertai data elektronisnya dalam disket, CD, Flash Disk, atau sarana lain yang dapat diakses Tim Redaksi.
4. Pada halaman cover dicantumkan judul tulisan, nama penulis, gelar, jabatan serta institusinya, dan catatan kaki yang menunjukkan kesediaan penulis memberikan data-data lebih lanjut.
5. Pada setiap halaman (termasuk tabel, lampiran, dan acuan/kepuustakaan) diberi angka halaman urut dengan angka 1 dan seterusnya. Khusus bagian/halaman pertama tulisan tidak diberi judul dan angka halaman.
6. Jika tidak digunakan dalam tabel, daftar, unit atau kuantitas matematis, statistik, teknis keilmuan (jarak, bobot, ukuran), angka-angka harus dilafalkan (dieja) lengkap: dua kali suku bunga yang berlaku. Dalam berbagai kasus, angka perkiraan juga dieja lengkap: masa berlakunya kira-kira lima tahun.
7. Jika dipergunakan dalam konteks nonteknis, persentase dan pecahan desimal ditulis (dieja) lengkap. Jika

digunakan dalam kerangka bahasan teknis ditulis % atau

8. Kata kunci dicantumkan setelah abstrak, terdiri atas empat kata kunci, untuk membantu si pemberi indeks.

ABSTRAK

1. Panjang abstrak tidak lebih dari 200 kata, dicantumkan pada halaman tersendiri sebelum teks isi.
2. Jika naskah berbahasa Indonesia, abstrak ditulis dalam Bahasa Inggris, sebaliknya jika naskah berbahasa Inggris, abstrak ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Abstrak mencakup ikhtisar pertanyaan dan metode penelitian, temuan dan pentingnya temuan, serta kontribusinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
4. Judul harus dicantumkan pada halaman abstrak, dengan disertai nama penulis dan institusinya.

TABEL DAN GAMBAR

1. Semua tabel dan gambar (grafik) yang diperlukan untuk mendukung pembahasan isi naskah dicantumkan pada halaman terpisah dan ditempatkan pada akhir teks yang berkaitan.
2. Tiap-tiap tabel dan gambar (grafik) diberi nomor urut dan judul sesuai dengan isi tabel dan gambar (grafik) termaksud.
3. Dalam teks harus terdapat acuan ke tiap-tiap tabel dan gambar (grafik) yang dicantumkan.
4. Atas tiap tabel dan gambar (grafik) harus ditunjukkan letak persisnya dalam teks dengan mempergunakan notasi yang tepat.
5. Tabel dan gambar (grafik) harus dapat diinterpretasikan tanpa harus mengacu pada teks yang sesuai.
6. Keterangan tentang sumber dan catatan harus dicantumkan di bawah tabel atau grafik.

7. Persamaan-persamaan diberi nomor dalam kurung dan penulisannya rata margin sebelah kanan.

DOKUMENTASI

A. Acuan Karya

1. Setiap karya yang diacu dipertanggungjawabkan dengan mencantumkan nama penulis dan tahun penerbitannya sebagaimana tercantum dalam Daftar Pustaka. Kecuali itu penulis harus berusaha mencantumkan halaman karya yang diacu.
2. Contoh penulisannya: Seorang penulis (Kartajaya, 2003); dua orang penulis (Kartajaya dan Yuswohady, 2004); lebih dari dua orang penulis (Kartajaya et al. 2003), lebih dari dua sumber yang diacu bersamaan (Kartajaya, 2003; Handoko, 2004); dua tulisan atau lebih oleh seorang penulis (Kartajaya, 2003, 2004).
3. Untuk menghindari kerancuan, sebelum menuliskan angka halaman gunakan titik dua (Kartajaya, 2003:177).
4. Apabila pengarang yang diacu menerbitkan beberapa karya tulisnya sekaligus pada tahun yang sama dan semuanya harus diacu, sebaiknya digunakan akhiran a, b, c dan seterusnya: (Kartajaya, 2003a); (Kartajaya, 2003c); (Kartajaya, 2003 b; Handoko, 2004c).
5. Jika nama penulis yang diacu sudah disebutkan dalam teks, maka tidak perlu diulang: "Dikatakan oleh Kartajaya (2003:177), bahwa"
6. Jika tulisan yang diacu merupakan karya sebuah institusi, maka penulisan acuan harus menggunakan akronim atau singkatan sependek mungkin: (BEJ, 1998)
7. Jika tulisan yang diacu berasal dari kumpulan tulisan yang diketahui nama penulisnya, maka yang dicantumkan adalah nama penulis dan tahun penerbitan tulisan. Jika nama penulis tidak diketahui, maka yang dicantumkan

adalah nama penyunting dan tahun penerbitan kumpulan tulisan.

B. Daftar Acuan/Daftar Pustaka

1. Pada akhir naskah/manuskrip dicantumkan Daftar Acuan atau Daftar Pustaka dan hanya berisi karya-karya yang diacu.
2. Setiap entri dalam daftar memuat semua data yang dibutuhkan, dengan format berikut.
 - a. Acuan diurutkan secara alfabetis berdasarkan nama akhir (keluarga) pengarang pertama atau institusi yang bertanggung jawab atas karya termaksud.
 - b. Setelah tanda koma, tambahkan inisial nama depan pengarang dan selalu diakhiri tanda titik.
 - c. Setelah koma, tuliskan tahun terbit karya termaksud dan diakhiri tanda titik.
 - d. Selanjutnya tuliskan judul jurnal atau karya yang diacu, dan tidak boleh disingkat.
 - e. Jika ada dua karya atau lebih dari penulis yang sama, maka penulisannya diurutkan secara kronologis (menurut tahun terbitnya).
 - f. Jika ada dua karya atau lebih dari penulis yang sama dan diterbitkan pada tahun yang sama, maka penulisannya dibedakan dengan huruf yang diletakkan di belakang angka tahun.
3. Contoh Penulisan:
 - a. Majalah
Sinamo, J.H. 1999. "Learning for Success," *Manajemen*, 125, pp.3-5.
 - b. Jurnal
Klimoski, R. & S. Palmer, 1993. "The ADA and the hiring process in organizations," *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45, pp. 10-36.

- c. Buku
Zikmund, W. G. 2000. Business research methods, 3rd edition, Orlando, The Dryden Press.
- d. Kumpulan Tulisan
Jika nama penulis diketahui:
Anderson, W. 1958. Kerangka Analitis untuk Pemasaran. Dalam A. Usmara & B. Budiningsih (Penyunting). 2003. Marketing Classic, pp 55-76, Yogyakarta: Penerbit Amara Books.

Jika nama penulis tidak diketahui:
Harianto, F, & S. Sudomo, 1998. Perangkat dan Teknik Analisis Investasi di Pasar Modal Indonesia, pp. 25-134.

- e. Tesis/Disertasi
Sanusi,E.S. 2001. Faktor-faktor permintaan dan penawaran yang mempengaruhi premium asing di Bursa Efek Jakarta, Tesis tidak diterbitkan, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- f. Artikel On-Line
Meyer, A.S. & K.Bock. 1992. Employee assistant programs supervisory referrals: Characteristics of referring and nonreferring supervisors (On-Line), Available [http:Hostname:www.businessmags.com,Directory:main/article.html](http://Hostname:www.businessmags.com,Directory:main/article.html)

nomor urut angka Arab yang ditulis superskrip.

- 4. Keterangan catatan kaki diketik dengan spasi ganda pada bagian bawah halaman yang berkaitan, ditandai (diawali) dengan angka Arab yang sesuai dan diketik superskrip.

CATATAN KAKI

1. Catatan kaki tidak digunakan untuk menuliskan acuan.
2. Catatan kaki hanya digunakan untuk memberikan informasi lebih lanjut atas suatu pokok bahasan, yang jika dicantumkan dalam teks dapat mengganggu kesinambungan tingkat keterbacaan teks.
3. Catatan kaki diletakkan pada akhir teks yang hendak dijelaskan, ditandai dengan

