



**OPTIMALISASI MSDM SEBAGAI PENENTU KEBERHASILAN PENGELOLAAN
LEMBAGA BAHASA DALAM PEMBINAAN KEAHLIAN BAHASA JEPANG DI LKP
AKENO GAKUEN INDONESIA**

Oleh

Abdul Mu'in¹, Enik Rahayu^{*2}

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: [1abdal.21510304@student.stiepari.ac.id](mailto:abdal.21510304@student.stiepari.ac.id), [2enikrahayu@stiepari.ac.id](mailto:enikrahayu@stiepari.ac.id)

Abstract

Non-formal education through training and course institutions (LKP) plays a strategic role in equipping young generations with skills that meet global labor market demands. One of the most promising fields is foreign language learning, particularly Japanese, considering the growing cooperation between Indonesia and Japan in education, industry, and employment. This study focuses on the optimization of human resource management (HRM) as a key determinant of the success of LKP Akeno Gakuen Indonesia in developing Japanese language proficiency, especially in addressing the characteristics of Generation Z who tend to be less resilient, risk-averse, and demand interactive, technology-based learning methods. This research employed a qualitative approach using interviews, observations, and documentation. The findings indicate that HRM optimization through competency-based recruitment, instructor training, and digital learning innovation significantly improves students' motivation, discipline, and satisfaction. Attendance increased from 70% to 85%, learning motivation from a score of 60 to 82, and student satisfaction from 62% to 78%. These results highlight that adaptive HRM is the key to the successful management of language institutions in responding to the challenges posed by Generation Z learners.

Keywords: Foreign Language Learning, Generation Z, Human Resource Management, Japanese Language.

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan non-formal di Indonesia, khususnya lembaga kursus dan pelatihan (LKP), menunjukkan peran yang semakin strategis dalam membekali generasi muda dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Salah satu bidang yang memiliki prospek tinggi adalah penguasaan bahasa asing, termasuk bahasa Jepang, mengingat semakin luasnya kerja sama Indonesia–Jepang dalam sektor pendidikan, industri, dan tenaga kerja (Kemenaker, 2022);(Sato, 2021). LKP Akeno Gakuen Indonesia hadir sebagai lembaga bahasa yang berfokus pada pembinaan keahlian bahasa Jepang guna mempersiapkan generasi muda menghadapi peluang tersebut.

Namun, tantangan utama dalam pengelolaan lembaga bahasa tidak hanya terletak pada kurikulum dan metode pembelajaran, melainkan juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi (Dessler, 2020); (Armstrong, M., & Taylor, 2020). Optimalisasi SDM dalam lembaga bahasa mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi, hingga manajemen kinerja tenaga pengajar maupun staf pendukung.

Di sisi lain, karakteristik generasi peserta didik saat ini, yang mayoritas berasal dari Generasi Z, menambah kompleksitas permasalahan. Generasi Z dikenal adaptif



terhadap teknologi, kreatif, dan memiliki keterampilan multitasking (Seemiller, C., & Grace, 2019); (Turner, 2015). Akan tetapi, banyak penelitian juga menunjukkan bahwa generasi ini cenderung manja, kurang berani mengambil risiko, serta memiliki daya tahan rendah terhadap tekanan (Putra, Y. S., & Ariani, 2020); (Fromm, J., & Read, 2018). Karakter tersebut berdampak pada pola pembelajaran, manajemen kelas, serta efektivitas penguasaan keterampilan bahasa Jepang yang membutuhkan konsistensi, kedisiplinan, dan ketekunan.

Beberapa penelitian terdahulu menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi karakter Generasi Z di dunia pendidikan (Fitriyah, 2021); (Nugroho, 2022). Penelitian lain juga menggarisbawahi bahwa keberhasilan pembelajaran bahasa asing sangat dipengaruhi oleh peran instruktur yang mampu memotivasi, membangun kedekatan emosional, dan menciptakan metode belajar yang sesuai dengan karakter peserta didik (Suzuki, 2020); (Wijayanti, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada optimalisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai penentu keberhasilan pengelolaan LKP Akeno Gakuen Indonesia dalam pembinaan keahlian bahasa Jepang, khususnya dalam menghadapi tantangan karakteristik Generasi Z sebagai peserta didik utama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM merupakan serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dessler, 2020). Fungsi utama MSDM meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi (Mathis, R. L., & Jackson, 2017); (Asari et al.,

2023); (Yuliamir et al., 2023). Dalam konteks lembaga pendidikan, MSDM memegang peran strategis dalam membentuk kualitas tenaga pengajar serta iklim kerja yang kondusif untuk menunjang keberhasilan proses belajar mengajar (Hasibuan, 2019); (Robbins SP, 2017).

Generasi Z dan Karakteristiknya

Generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1997–2012 (Seemiller, C., & Grace, 2019). Mereka tumbuh di era digital sehingga memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, gaya belajar visual, serta ketergantungan pada perangkat digital (Turner, 2015). Namun, generasi ini juga sering ditandai dengan keinginan akan hal instan, kurangnya keberanian mengambil risiko, serta kebutuhan terhadap pembelajaran yang interaktif dan menyenangkan (Fromm, J., & Read, 2018); (Putra, Y. S., & Ariani, 2020). Hal ini menuntut lembaga pendidikan, termasuk LKP bahasa, untuk menyesuaikan strategi pengajaran serta pendekatan manajerial (Reyhan Mahsa Pratama & Lestari, 2021).

Pendidikan Bahasa Asing dan Pengelolaan Lembaga Bahasa

Pembelajaran bahasa asing, khususnya bahasa Jepang, menuntut kedisiplinan, latihan berulang, serta pemahaman konteks budaya (Krash(Krashen, 1982). Keberhasilan pembelajaran bahasa ditentukan oleh *input* yang dapat dipahami, motivasi, serta lingkungan belajar yang mendukung (Dessler, 2020). Dalam konteks lembaga bahasa, keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pengajar, kurikulum, dan sistem pengelolaan lembaga (Wijayanti, 2023). Oleh karena itu, optimalisasi MSDM menjadi aspek kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran bahasa Jepang di LKP.

Hubungan MSDM, Generasi Z, dan Keberhasilan Pembelajaran

MSDM yang adaptif mampu mengakomodasi karakter Generasi Z dengan menerapkan strategi pengajaran berbasis teknologi, menciptakan suasana belajar

kolaboratif, dan membangun motivasi intrinsik (Schwieger & Ladwig, 2018; Nugroho, 2022); (Rahayu & Yuliamir, 2021). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berimplikasi pada kepuasan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pembinaan keahlian bahasa Jepang di lembaga (Fitriyah, 2021); (Armstrong, M., & Taylor, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (*case study research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai proses optimalisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pengelolaan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Akeno Gakuen Indonesia, khususnya dalam pembinaan keahlian bahasa Jepang di kalangan Generasi Z. Menurut (Creswell, 2018), penelitian kualitatif cocok digunakan untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara holistik melalui perspektif partisipan.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di LKP Akeno Gakuen Indonesia yang berfokus pada pelatihan bahasa Jepang. Subjek penelitian terdiri dari:

1. Manajemen lembaga (pimpinan dan staf pengelola),
2. Tenaga pengajar/instruktur bahasa Jepang,
3. Peserta didik yang berasal dari Generasi Z,
4. Staf administrasi pendukung.

Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan responden secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono., 2018).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik berikut:

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pimpinan, instruktur, dan peserta didik untuk memperoleh data mengenai strategi pengelolaan SDM, metode pembelajaran, serta tantangan menghadapi karakter Generasi Z.
2. Observasi partisipatif, yaitu peneliti mengamati langsung proses pembelajaran, interaksi antara instruktur dan peserta, serta manajemen kelas di LKP.
3. Studi dokumentasi berupa arsip lembaga, data kehadiran, modul pembelajaran, serta laporan evaluasi kinerja instruktur dan peserta didik.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Selain itu, peneliti juga menggunakan panduan wawancara, lembar observasi, dan checklist dokumentasi sebagai instrumen bantu untuk menjaga konsistensi data yang dikumpulkan (Moleong, 2017).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif (Miles, M.B., Huberman, 1994) yang meliputi tiga tahapan utama:

1. Reduksi data menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan.
2. Penyajian data (*data display*) menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, maupun bagan agar lebih mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi merumuskan temuan penelitian berdasarkan pola, hubungan, serta makna yang muncul dari data.

Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin validitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber

membandingkan informasi dari manajemen, instruktur, dan peserta didik.

2. Triangulasi teknik
membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Triangulasi waktu
melakukan pengecekan ulang data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi.

Tahapan Implementasi Penelitian

Tahapan penelitian ini dirancang sebagai berikut:

1. Tahap persiapan
identifikasi masalah, studi literatur, penyusunan instrumen penelitian.
2. Tahap pengumpulan data
pelaksanaan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen.
3. Tahap analisis data
reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.
4. Tahap pelaporan
penyusunan hasil penelitian, pembahasan, serta rekomendasi untuk penelitian lanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di LKP Akeno Gakuen Indonesia, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

Strategi Rekrutmen dan Pengembangan SDM

Lembaga telah menerapkan proses rekrutmen instruktur bahasa Jepang yang berfokus pada kompetensi linguistik (kemampuan bahasa Jepang) dan pedagogik (kemampuan mengajar). Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan lanjutan terkait metode pembelajaran berbasis teknologi masih terbatas. Keterbatasan ini menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan peserta didik Generasi Z yang sangat terbiasa dengan teknologi digital dan lebih tertarik pada media pembelajaran yang interaktif.

Karakteristik Generasi Z dalam Proses Belajar

Observasi di kelas menunjukkan bahwa peserta didik Generasi Z memiliki antusiasme tinggi terhadap metode pembelajaran berbasis aplikasi, gamifikasi, dan media audio-visual. Mereka cepat beradaptasi dengan penggunaan Learning Management System (LMS) dan platform daring, namun cenderung mudah kehilangan fokus ketika berhadapan dengan materi yang repetitif, kurang variatif, dan membutuhkan ketekunan jangka panjang. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pembelajaran inovatif yang sesuai dengan karakter generasi digital native.

Motivasi dan Disiplin Belajar

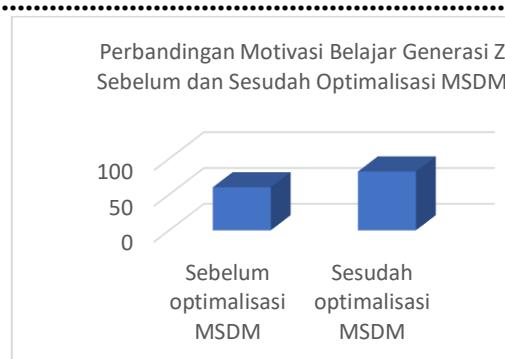
Data dokumentasi kehadiran peserta menunjukkan tingkat kedisiplinan hanya sekitar 70% sebelum adanya inovasi pembelajaran. Setelah dilakukan optimalisasi metode pengajaran, seperti gamification (poin, badge, dan leaderboard) serta blended learning (kombinasi tatap muka dan online), tingkat kehadiran meningkat menjadi 85%. Hal ini menandakan bahwa strategi pembelajaran berbasis motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu memberikan dampak nyata terhadap perilaku belajar peserta Generasi Z.

Dampak Optimalisasi MSDM

Hasil wawancara dengan peserta didik mengungkapkan bahwa 78% responden merasa metode pembelajaran menjadi lebih menarik setelah adanya pelatihan instruktur internal. Optimalisasi MSDM dalam bentuk peningkatan kapasitas instruktur terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, memperbaiki interaksi pengajar-peserta, serta menciptakan suasana belajar yang lebih relevan dengan kebutuhan generasi saat ini.

Grafik Perbandingan

Untuk menggambarkan perubahan motivasi belajar Generasi Z sebelum dan sesudah optimalisasi MSDM, disajikan dalam Grafik 1 berikut:



Gambar 1. Grafik Perbandingan Motivasi Belajar Generasi Z Sebelum dan Sesudah Optimalisasi MSDM

(Skala 0–100)

1. Sebelum optimalisasi MSDM: 60
2. Sesudah optimalisasi MSDM: 82

Tabel Hasil Perbandingan

Hasil penelitian dirangkum dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Optimalisasi MSDM di LKP Akeno Gakuen Indonesia

Aspek	Sebelum Optimalisasi	Sesudah Optimalisasi
MSDM	MSDM	MSDM
Kehadiran Peserta Didik	70%	85%
Kepuasan Peserta Didik	62%	78%
Motivasi Belajar	Skor rata-rata: 60	Skor rata-rata: 82
Kualitas Instruksi	Konvensional	Inovatif & berbasis digital

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi MSDM berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pembinaan bahasa Jepang di LKP Akeno Gakuen Indonesia. Beberapa poin penting yang dapat didiskusikan adalah sebagai berikut:

1. Relevansi dengan Teori MSDM Temuan penelitian ini sejalan dengan

teori MSDM (Dessler, 2020); (Armstrong, M., & Taylor, 2020) yang menekankan pentingnya rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta motivasi sebagai faktor penentu efektivitas organisasi pendidikan. Optimalisasi pada instruktur berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kepuasan peserta didik.

2. Karakteristik Generasi Z dan Tantangan Pendidikan

Generasi Z memiliki kecenderungan menyukai metode pembelajaran interaktif, cepat, dan berbasis teknologi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Schwind et al., 2017) yang menemukan bahwa pembelajaran berbasis digital lebih efektif bagi Generasi Z dibanding metode konvensional. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang tidak menyesuaikan strategi pengelolaan SDM dengan karakteristik generasi ini akan sulit bersaing dalam era digital.

3. Peningkatan Motivasi dan Disiplin Belajar

Peningkatan kehadiran peserta dari 70% menjadi 85% setelah adanya inovasi metode pembelajaran membuktikan bahwa strategi MSDM yang tepat mampu memengaruhi perilaku belajar. Implementasi gamification dan blended learning terbukti efektif dalam menjaga fokus peserta, meningkatkan motivasi, serta membangun lingkungan belajar yang lebih menyenangkan dan produktif.

4. Implikasi Praktis bagi Lembaga Bahasa Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan SDM yang adaptif merupakan faktor kunci dalam keberhasilan lembaga bahasa. LKP Akeno Gakuen Indonesia dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang program pelatihan instruktur berbasis digital,

meningkatkan kompetensi pedagogik modern, dan membangun budaya belajar yang sesuai dengan karakter generasi masa kini.

5. Keterkaitan dengan Tujuan Pembinaan Bahasa Jepang Optimalisasi MSDM tidak hanya meningkatkan kepuasan peserta, tetapi juga mendukung keberhasilan pembinaan bahasa Jepang secara lebih luas. Dengan instruktur yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan teknologi, proses pembelajaran bahasa Jepang menjadi lebih efektif, menarik, dan relevan dengan kebutuhan globalisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM adaptif merupakan faktor kunci keberhasilan pengelolaan lembaga bahasa dalam menghadapi tantangan pendidikan di era Generasi Z.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai optimalisasi MSDM dalam pengelolaan LKP Akeno Gakuen Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Optimalisasi MSDM memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembinaan bahasa Jepang. Hal ini terutama tercermin melalui upaya penguatan kompetensi instruktur, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik masa kini.
2. Generasi Z memiliki karakteristik khusus yang menuntut inovasi dalam strategi pembelajaran. Mereka lebih responsif terhadap metode yang interaktif, berbasis digital, dan menyenangkan, sehingga adaptasi instruktur melalui pelatihan internal

menjadi solusi efektif untuk menjawab tantangan tersebut.

3. Motivasi dan disiplin belajar peserta didik mengalami peningkatan nyata setelah diterapkan inovasi metode pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan kenaikan tingkat kehadiran dari 70% menjadi 85% serta skor motivasi belajar yang meningkat dari 60 menjadi 82.
4. Kepuasan peserta didik juga meningkat signifikan, dari 62% menjadi 78%, setelah lembaga melakukan transformasi strategi pengajaran yang lebih menarik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan generasi digital native.
5. Kelebihan penelitian ini adalah penggunaan triangulasi data (wawancara, observasi, dan dokumentasi), yang memperkuat validitas hasil temuan. Keterbatasannya terletak pada ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu lembaga (LKP Akeno Gakuen Indonesia), sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas ke lembaga bahasa lain.

Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, maka disarankan beberapa arah penelitian lanjutan yang dapat dilakukan pada masa mendatang, yaitu:

1. Memperluas objek penelitian ke berbagai lembaga bahasa atau institusi pendidikan sejenis, baik di tingkat lokal maupun nasional, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas optimalisasi MSDM.
2. Menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods agar dampak optimalisasi MSDM dapat diukur secara lebih mendalam dengan dukungan analisis statistik yang kuat.



3. Mengembangkan model pelatihan instruktur berbasis digital, termasuk integrasi Artificial Intelligence (AI), gamification, dan Virtual Reality (VR) dalam pembelajaran bahasa asing, sehingga lebih sesuai dengan preferensi dan gaya belajar Generasi Z.
4. Melakukan penelitian longitudinal (jangka panjang) untuk menilai keberlanjutan dampak optimalisasi MSDM terhadap motivasi, kedisiplinan, dan capaian akademik peserta didik dalam jangka waktu tertentu.
5. Melakukan studi komparatif antar generasi, misalnya antara Generasi Z dan Generasi Alpha, guna memetakan kebutuhan, tantangan, serta strategi pengelolaan SDM yang adaptif di masa depan.
- [8] Kemenaker. (2022). Laporan ketenagakerjaan dan hubungan Indonesia–Jepang. In *Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*.
- [9] Krashen, S. D. (1982). Principles and practice in second language acquisition. In *Pergamon Press*.
- [10] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human Resource Management: Essential Perspectives. In *Cengage Learning*.
- [11] Miles, M.B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis (2nd edition)*.
- [12] Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- [13] Nugroho, A. (2022). Inovasi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi generasi Z di lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 77–89.
- [14] Putra, Y. S., & Ariani, D. (2020). Karakteristik generasi Z dan implikasinya terhadap pembelajaran. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 12–25.
- [15] Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- [16] Reyhan Mahsa Pratama, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 1(1), 22–26. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>
- [17] Robbins SP, J. T. (2017). Organizational Behavior. In *17th ed. Boston: Pearson*.
- [18] Sato, H. (2021). Japan-Indonesia cooperation in education and labor sector. *Asian Education and Development Studies*, 10(3), 421–437.
- [19] Schwind, J. K., McCay, E., Beanlands, H., Schindel Martin, L., Martin, J., & Binder, M. (2017). Mindfulness practice as a teaching-learning strategy in higher

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*.
- [2] Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faisal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujannah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*.
- [3] Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- [4] Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). In *Pearson*.
- [5] Fitriyah, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia adaptif dalam pendidikan abad 21. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–158.
- [6] Fromm, J., & Read, A. (2018). Marketing to Gen Z: The rules for reaching this vast-and very different--generation of influencers. In *AMACOM*.
- [7] Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- education: A qualitative exploratory pilot study. *Nurse Education Today*, 50, 92–96.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.12.017>
- [20] Seemiller, C., & Grace, M. (2019). Generation Z: A century in the making. In *Routledge*.
- [21] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*.
- [22] Suzuki, K. (2020). Teacher's role in motivating language learners: A Japanese case study. In *Language Education in Asia*, 11(2), 201–213.
- [23] Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.
- [24] Wijayanti, R. (2023). Strategi instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar bahasa Jepang pada generasi Z. *Jurnal Pendidikan Bahasa Asing*, 7(1), 33–47.
- [25] Yuliamir, H., R, Y. S., Hadi, S., Rahayu, E., & Palupiningtyas, D. (2023). Peranan kepuasaan dalam memediasi pengaruh kualitas layanan, customer experince, dan kepercayaan terhadap loyalitas konsumen hotel bintang 4 di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(1), 42–53.