

## Analisis Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Karyawan Generasi Z dalam Menentukan Peluang Promosi Jabatan di Lingkungan Kerja

Mira Latifah

Universitas Pembangunan Jaya dan [miralatifah2305@gmail.com](mailto:miralatifah2305@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran kedisiplinan dan kinerja karyawan Generasi Z memengaruhi kesempatan mereka dalam memperoleh promosi jabatan di lingkungan kerja. Generasi Z, sebagai generasi yang tumbuh di era digital, memiliki karakteristik unik yang memengaruhi dinamika kerja dan strategi manajerial dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan triangulasi sumber, teknik, dan dokumen, data dikumpulkan melalui wawancara terhadap karyawan Generasi Z dan para manajer dari berbagai sektor industri. Hasil temuan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z menunjukkan perilaku disiplin dan performa kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, kejujuran, kreativitas, dan kemampuan berkolaborasi. Dari sudut pandang manajer, promosi jabatan umumnya sudah dilaksanakan secara profesional dan berbasis pada kebutuhan organisasi. Namun demikian, sebagian karyawan masih merasakan adanya ketidakadilan dalam proses promosi tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan prestasi kerja memiliki kontribusi penting terhadap peluang mendapatkan promosi, dan keduanya menjadi indikator utama dalam proses evaluasi kinerja bagi karyawan Generasi Z. Temuan ini memberikan masukan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan promosi yang adil, terbuka, dan sesuai dengan karakter generasi muda masa kini.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Generasi Z, Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which the discipline and performance of Generation Z employees influence their opportunities for promotion in the workplace. Generation Z, as a generation that grew up in the digital era, has unique characteristics that influence work dynamics and managerial strategies in organizations. This study uses a qualitative method with a triangulation approach of sources, techniques, and documents. Data was collected through interviews with Generation Z employees and managers from various industrial sectors. The findings show that the majority of Generation Z employees demonstrate disciplined behavior and good work performance, such as compliance with rules, responsibility for tasks, honesty, creativity, and the ability to collaborate. From the managers' point of view, promotions are generally carried out professionally and based on organizational needs. However, some employees still feel that there is injustice in the promotion process. This study concludes that discipline and work performance have an important contribution to promotion opportunities, and both are key indicators in the performance evaluation process for Generation Z employees. These findings provide input for organizations in formulating fair, open, and appropriate promotion policies for today's young generation.

**Keywords:** Discipline, Work Performance, Job Promotion, Generation Z, Work Environment

---

### PENDAHULUAN

Saat ini, lingkungan kerja mengalami perubahan yang cukup drastis seiring dengan bergabungnya generasi baru ke dalam dunia profesional. Perubahan dinamika dalam lingkungan kerja turut dipengaruhi oleh masuknya Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini tumbuh di tengah perkembangan era digital dan sangat terbiasa dengan teknologi, sehingga kini mulai mengambil peran penting di lingkungan tenaga kerja.

Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti kemampuan dalam memanfaatkan teknologi, preferensi terhadap sistem kerja yang fleksibel, serta ekspektasi yang tinggi terhadap

pengembangan karir dan apresiasi atas kinerjanya. Kehadiran Generasi Z membawa tantangan baru bagi organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan efektif, terutama dalam hal promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan bentuk apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi serta kompetensi seorang karyawan dalam suatu organisasi. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi yang modern dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, promosi tidak hanya mencerminkan keberhasilan karir individu, tetapi juga menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam menjaga dan memotivasi karyawan berpotensi tinggi. Keberadaan Generasi Z di lingkungan kerja menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi manajerial, termasuk dalam hal evaluasi kinerja dan promosi jabatan. Namun, proses promosi saat ini dihadapkan pada tantangan baru, terutama dengan hadirnya Generasi Z dalam dunia kerja.

Promosi jabatan adalah suatu proses strategi dalam organisasi untuk mengidentifikasi dan memilih individu yang memiliki bakat guna meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan. Promosi berfungsi sebagai sebuah sarana motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam lingkungan kerja. Ketika seorang karyawan memperoleh promosi, mereka akan merasa dihargai, diperhatikan, serta diakui kontribusi dan kemampuannya oleh manajemen, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk apresiasi pengakuan organisasi terhadap kinerja dan loyalitas seorang karyawan. Lebih dari sekadar peningkatan tanggung jawab, promosi mencerminkan kepercayaan manajemen terhadap kapabilitas individu. Namun, proses promosi sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat objektif maupun subjektif. Di antara faktor yang paling sering diperhatikan adalah evaluasi terhadap serta disiplin kinerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut Mantouw (2022), promosi jabatan adalah bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang diwujudkan dengan memindahkan karyawan dari jabatan lama ke posisi yang lebih tinggi. Proses ini biasanya diiringi dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, tugas, serta kenaikan upah dan status karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang berperan dalam promosi jabatan adalah kedisiplinan dan prestasi kerja. Kedisiplinan, yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta norma etika kerja organisasi, menjadi acuan utama dalam menilai profesionalisme seseorang. Sementara itu, kinerja kerja merepresentasikan hasil nyata yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua faktor ini umumnya menjadi elemen utama dalam sistem evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan terkait promosi di berbagai organisasi.

Kedisiplinan menunjukkan sikap perilaku karyawan yang secara konsisten hadir dan pulang sesuai jadwal, melaksanakan tugas dengan maksimal, serta menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Ketaatan terhadap aturan organisasi bertujuan untuk mencegah pegawai bertindak semaunya, terutama dalam hal keluar masuk tempat kerja. Bagi perusahaan, kedisiplinan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan langsung dengan pengelolaan dan efektivitas tenaga kerja. Secara umum, karyawan memahami bahwa disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Menurut Wardianti (2020), disiplin kerja mencerminkan sikap hormat setiap individu terhadap organisasi, yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan serta kesediaan untuk menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran.

Prestasi kerja pada hakikatnya merupakan salah satu faktor penting yang mendorong pertumbuhan perusahaan secara efektif dan efisien. Melalui penilaian evaluasi prestasi kerja, karyawan dapat mengetahui sejauh mana kualitas kinerja mereka serta bagaimana hasil tersebut dinilai dan dihargai oleh atasan. Menurut Armansyah (2021:12) prestasi kerja merupakan bentuk kegiatan serta hasil yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab. Karyawan dapat dianggap memiliki prestasi kerja yang baik jika mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal, yaitu mencapai atau bahkan melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan standar yang ditentukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Penilaian tersebut mencakup beberapa aspek, antara lain kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tingkat kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan Generasi Z berperan menentukan peluang promosi jabatan. Dengan memahami keterkaitan antara kedisiplinan, prestasi kerja, dan promosi jabatan secara lebih mendalam, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan promosi yang lebih objektif, adil, serta sesuai dengan karakteristik dan nilai-nilai kerja yang dianut oleh Generasi Z di lingkungan kerja masa kini.

## **LANDASAN TEORI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan Generasi Z dalam menentukan peluang promosi jabatan di lingkungan kerja, dengan menggunakan landasan teori sebagai dasar analisis.

### **A. Generasi Z**

Barhate dan Dirani (2022) mengidentifikasi Generasi Z sebagai kelompok yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012. Generasi ini memiliki ciri-ciri yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, dan karakteristik tersebut dapat bervariasi antar negara. Kyrousi et al. (2022) mengungkapkan bahwa Generasi Z memiliki sejumlah ciri khas, antara lain: (a) memiliki kecakapan tinggi dalam penggunaan teknologi serta memiliki orientasi pada pencapaian tujuan besar (b) sebagian besar telah memulai karir mereka atau masih melanjutkan pendidikan di tingkat pendidikan tinggi (c) lebih cenderung mengambil risiko dibandingkan dengan generasi milenial (d) menunjukkan tingkat kemandirian yang lebih rendah dan memerlukan lebih banyak dukungan dari lingkungan sekitarnya (e) memiliki rasa keinginan tinggi untuk terhubung secara sosial, yang diwujudkan melalui kebiasaan menghabiskan sebagian besar waktu mereka dalam interaksi digital.

### **B. Disiplin kerja**

Disiplin kerja diterapkan bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan aturan di perusahaan, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran atau penyalahgunaan dalam pemanfaatan tenaga kerja (Utama, 2021). Menurut Afandi (2021:12) disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajerial untuk mengubah perilaku serta mendorong kepatuhan individu terhadap aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Reinforcement Theory oleh Skinner, B.F. (1953) bahwa teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi dan dipertahankan oleh konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut, baik berupa penghargaan (penguatan positif) maupun hukuman. Sementara, menurut Transformational Leadership Theory yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass (1985) bahwa kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya peran pemimpin yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan merubah perilaku bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi serta mengembangkan potensi diri mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga pada pemberdayaan, pembinaan, dan peningkatan motivasi intrinsik dari karyawan. Menurut Sutrisno dalam Sitorus (2020:28), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan disiplin kerja. Indikator tersebut meliputi: (a) kepatuhan terhadap aturan dasar mengenai etika berpakaian dan perilaku selama bekerja (b) ketataan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (c) kedisiplinan dalam mengikuti aturan waktu, seperti jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (d) kepatuhan terhadap tata perilaku kerja, yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan, serta cara berinteraksi secara profesional dengan unit kerja lainnya. Kepatuhan terhadap etika kerja, yang terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi, serta dalam berinteraksi secara profesional dengan unit kerja lainnya.

### **C. Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2022:67), prestasi kerja mencerminkan hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Goal-Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke dan Latham, menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dan menantang mampu mendorong peningkatan motivasi individu serta mendorong pencapaian kinerja secara maksimal. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai proses pemberian informasi mengenai kinerja seorang pegawai selama periode tertentu. Informasi ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pegawai tersebut, seperti pemberian promosi, mutasi, atau kebijakan lainnya. Menurut Hasibuan (2020:95–96), indikator prestasi kerja meliputi: (a) kesetiaan, yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi (b) kejujuran, yaitu kedisiplinan dalam menaati aturan dan menjalankan tugas (c) kreativitas, yaitu kemampuan mengembangkan ide untuk menyelesaikan pekerjaan (d) kerja sama, yaitu kemauan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja demi hasil yang optimal.

### **D. Promosi jabatan**

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan karier yang menjadi harapan bagi banyak karyawan. Ketika seorang karyawan memperoleh promosi, hal tersebut mencerminkan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kinerja yang telah

diberikan. Menurut Hasibuan (2020:108), promosi adalah perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang memiliki tanggung jawab dan status lebih tinggi. Biasanya, promosi ini diikuti dengan peningkatan gaji atau tunjangan lainnya, meskipun tidak selalu demikian. Berdasarkan teori Hierarchy of Needs yang dikemukakan oleh Maslow (1943), manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, dimulai dari kebutuhan dasar hingga mencapai aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, promosi jabatan dapat membantu memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karena memberikan pengakuan, peningkatan status, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:108), indikator promosi jabatan meliputi: (a) kebutuhan, yaitu promosi dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi (b) kepercayaan, yaitu di mana promosi dipandang sebagai sarana peningkatan kesejahteraan (c) keadilan, yaitu promosi diberikan kepada pegawai yang memenuhi kualifikasi sesuai ketentuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang berfokus pada pendekatan triangulasi. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan triangulasi guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang peran disiplin dan prestasi kerja karyawan Generasi Z dalam memengaruhi peluang promosi jabatan. Menurut Sugiyono (2023), triangulasi dalam penelitian kualitatif digunakan sebagai upaya untuk memastikan keabsahan data dengan membandingkan informasi dari berbagai perspektif, baik melalui perbedaan sumber data, metode pengumpulan data, maupun waktu pengambilan data. Proses triangulasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber, termasuk wawancara mendalam, observasi langsung di lapangan, serta analisis dokumen perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan promosi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan, yaitu karyawan Generasi Z, dan informan pendukung seperti manajer di berbagai industri.

Tabel 1. Identitas Responden

No	Posisi	Status Promosi	Lama Bekerja
1	Staf Administrasi	Belum	3 tahun
2	Marketing	Sudah	1 tahun
3	Customer Service	Belum	1 tahun
4	Finance	Sudah	1 tahun
5	Senior Admin Operasional	Sudah	2 tahun
6	Admin Gudang	Belum	1 tahun
7	Finance	Sudah	2 tahun
8	Admin Sales	Belum	1,5 tahun
9	Senior Marketing	Sudah	3 tahun
10	Senior Finance	Sudah	2 tahun

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan menguraikan hasil analisis data kualitatif yang diperoleh melalui pendekatan triangulasi, mencakup triangulasi sumber, teknik, dan dokumen. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan, yaitu karyawan Generasi Z, dan informan

pendukung seperti manajer. Keragaman latar belakang ini memberikan kontribusi bagi peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih luas dan mendalam, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh. Secara keseluruhan, peneliti akan menyajikan hasil wawancara dengan partisipan sebagai berikut:

Tabel 2. Pencapaian Dengan Skala 4

Tingkat Pencapaian	Kualifikasi
90% - 100%	Sangat Baik
75% - 89%	Baik
65% - 74%	Cukup
55% - 64%	Kurang
0 - 54%	Sangat Kurang

Tabel 3. Instrumen Disiplin (Karyawan Gen Z)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Mematuhi etika berpakaian dan perilaku kerja.	70%	30%		
2.	Menaati peraturan perusahaan.	100%			
3.	Disiplin waktu kerja (masuk, istirahat, pulang).	80%		20%	
4.	Melaksanakan tugas dan berinteraksi profesional.	90%	10%		

Tabel 3.1 Instrumen Disiplin (Manager)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Mematuhi etika berpakaian dan perilaku kerja.	80%	20%		
2.	Menaati peraturan perusahaan.	80%			
3.	Disiplin waktu kerja (masuk, istirahat, pulang).	70%		30%	
4.	Melaksanakan tugas dan berinteraksi profesional.	70%		30%	

Berdasarkan hasil tabel 3 bahwa penilaian dari 4 indikator kedisiplinan karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa secara umum mereka telah menunjukkan sikap yang cukup baik di lingkungan kerja. Seluruh responden 100% di nilai patuh terhadap peraturan perusahaan. Sebanyak 90% dinilai mampu menjalankan tugas serta menjalin hubungan kerja secara profesional, menandakan adanya tanggung jawab dan sikap kerja yang positif. Dalam hal kedisiplinan waktu, 80% responden menunjukkan ketepatan waktu dalam bekerja, meskipun masih ada 20% yang perlu ditingkatkan. Aspek kepatuhan terhadap etika berpakaian dan perilaku kerja menunjukkan bahwa 70% responden telah memenuhi standar yang diharapkan, namun masih terdapat 30% yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Dari hasil tabel 3.1 sudut pandang manajer, penilaian terhadap aspek kedisiplinan secara umum mereka telah menunjukkan perilaku disiplin yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya konsisten. Sebanyak 80% responden menilai bahwa Generasi Z telah mematuhi etika berpakaian dan perilaku kerja serta menaati peraturan perusahaan. Pada aspek kedisiplinan waktu serta pelaksanaan tugas dan interaksi profesional, masing-masing memperoleh skor tertinggi dari 70% responden, namun 30% lainnya masih kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z menunjukkan perilaku disiplin yang baik, namun beberapa masih ada yang belum konsisten disiplin.

Kedisiplinan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesiapan karyawan untuk promosi jabatan. Karyawan Generasi Z terbukti memiliki kedisiplinan kerja yang cukup baik, hal ini diperkuat oleh pernyataan dari responden seperti PW “Mengatakan bahwa menurut saya perlu untuk menerapkan disiplin dalam bekerja, mulai dari berpakaian saya mengikuti standar perusahaan, tapi tetap menyesuaikan agar tetap nyaman dalam bekerja, saya juga membaca dan memahami SOP perusahaan agar bisa bekerja sesuai aturan dan berusaha untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai deadline”. Hal serupa juga disampaikan oleh RT “Mengatakan bahwa saya perlu menjaga kedisiplinan dengan mematuhi semua peraturan di perusahaan, dalam jam kerja, etika kerja, dan berpakaian sesuai standar yang telah ditetapkan”. Sementara itu ada yang berpendapat berbeda menurut DO “Mengatakan bahwa menurut saya kedisiplinan tidak terpaku sama jam kerja, yang penting semua tugas bisa kelar tepat waktu, dan tetap jaga etika, aturan, dan profesionalitas”.

Dari sudut pandang manajer, hasil kedisiplinan kerja karyawan Generasi Z dinilai sudah cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara menurut manajer Industri retail “Mengatakan bahwa kedisiplinan karyawan Generasi Z dilihat dari segi absensi yang sudah sesuai dengan jam kerja, menaati peraturan yang ada, dan mengumpulkan sesuai tugas sesuai dengan tepat waktu”. Hal serupa di sampaikan menurut manajer Industri teknologi informasi (TI) “Mengatakan bahwa kedisiplinan menjadi tolak ukur, untuk karyawan Generasi Z di tempat saya cukup disiplin, walau cara mereka menunjukkan kedisiplinan berbeda, mereka tidak selalu terpaku pada jam kantor, tapi tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan, beberapa dari mereka butuh bimbingan soal etika kerja formal, tapi umumnya mereka cepat belajar”. Hal berbeda yang disampaikan oleh manajer Industri F&B “Mengatakan bahwa mengatakan ada beberapa karyawan Generasi Z cenderung menyepelekan kedisiplinan dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan menerapkan sistem konsekuensi atas apa yang mereka lakukan agar lebih bertanggung dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja Generasi Z di berbagai sektor industri menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang cukup baik, meskipun terdapat perbedaan karakteristik dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z yang diwawancara umumnya menyampaikan bahwa mereka menjaga kedisiplinan dengan datang tepat waktu, mengumpulkan tugas sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan, serta berpenampilan sesuai standar perusahaan, tapi tetap mempertimbangkan aspek kenyamanan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) promosi jabatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Halimatussadyah (2024) berjudul “Analisis Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Wilayah I Medan” yang menunjukkan bahwa sikap kedisiplinan kerja ditunjukkan melalui kepatuhan pegawai terhadap SOP, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan peluang promosi jabatan, karena perusahaan menilai tidak hanya kompetensi, tetapi juga kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh Persada et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri serta menunjukkan keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan komitmen yang tinggi dari suatu tim kerja dalam organisasi, penerapan disiplin menuntut adanya pemberian sanksi bagi individu yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan tindakan disiplin tidak dilakukan secara sembarang, tetapi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang dan bijaksana.

Tabel 4. Instrumen Prestasi Kerja (Karyawan Gen Z)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Loyalitas terhadap perusahaan	80%		20%	
2.	Jujur dan disiplin dalam menjalankan tugas.	100%			
3.	Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	80%		20%	
4.	Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja.	100%			

Tabel 4.1. Instrumen Prestasi Kerja (Manajer)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Loyalitas terhadap perusahaan	80%		20%	
2.	Jujur dan disiplin dalam menjalankan tugas.	90%		10%	
3.	Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	80%			20%
4.	Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja.	80%		20%	

Berdasarkan hasil tabel 4.2 bahwa penilaian dari 4 indikator prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum mereka telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dan berpotensi berkembang. Seluruh responden (100%) memberikan penilaian tertinggi terhadap sikap jujur dan disiplin dalam menjalankan tugas serta kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, yang mencerminkan karakter positif dan kemampuan kerja tim yang kuat. Sementara itu, 80% responden menilai karyawan Generasi Z memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan mampu menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas, meskipun masih ada 20% yang menilai kedua aspek tersebut perlu ditingkatkan

Dari hasil tabel 4.2.1 sudut pandang manajer, penilaian terhadap prestasi kerja karyawan Generasi Z, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan dinilai memiliki kinerja yang baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Dalam aspek kejujuran Generasi Z mendapatkan penilaian tertinggi dari 90%, dengan hanya 10% yang menilai masih perlu perbaikan. Sementara itu, aspek loyalitas terhadap perusahaan, kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan bekerja sama masing-masing memperoleh penilaian positif dari 80%, meskipun masih ada 20% yang menganggap ketiga aspek tersebut belum sepenuhnya optimal.

Karyawan Generasi Z terbukti mereka menunjukkan kinerja yang cukup baik, dalam hal loyalitas, kejujuran, disiplin, dan bekerja sama antar tim. Berdasarkan hasil uji dibuktikan dengan pertanyaan secara mendalam oleh responden menurut PW "Mengatakan bahwa saya telah menunjukkan loyalitas melalui tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, bahkan ketika harus bekerja di luar jam kerja demi menyelesaikan tugas, kejujuran juga saya terapkan dengan tetap transparan terhadap progres pekerjaan dan siap mengakui jika terjadi kesalahan, saya juga terus menunjukkan kreativitas dalam bekerja seperti memberikan ide konten marketing, dan saya suka bekerja bersama tim agar mempercepat tugas saya". Hal serupa juga disampaikan oleh RT, "Mengatakan bahwa saya merasa loyal karena perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan, saya juga berkomitmen untuk bekerja dengan jujur dan memberikan hasil terbaik, saya juga sering memberikan ide baru saat ada masalah terjadi, jika diperlukan saya siap meluangkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendesak sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan". Sementara itu DO, "Mengatakan bahwa saya tetap berusaha loyalitas kalau perusahaan bisa memberi ruang untuk saya berkembang, saya berusaha untuk mengembangkan ide baru yang membantu efisiensi pekerjaan, kejujuran saya bisa dilihat ketika saya menyampaikan

tantangan atau hambatan yang saya hadapi dalam tugas secara terbuka, saya percaya bahwa kejujuran membangun kepercayaan yang lebih baik komunikasi antara saya dan tim”.

Dari sudut pandang manajer, hasil prestasi kerja karyawan Generasi Z menunjukkan baik mereka sudah berusaha loyalitas pada perusahaan, jujur dalam bekerja, menunjukkan kreativitas, dan mampu bekerja sama tim. Berdasarkan hasil wawancara menurut manajer Industri teknologi informasi (TI) “Mengatakan bahwa loyalitas Generasi Z lebih terlihat dari komitmen mereka terhadap hasil kerja, bukan semata-mata masa kerja, dalam hal kejujuran mereka cenderung terbuka dan tidak segan mengakui kesalahan. Ini menjadi nilai tambah yang kami apresiasi, mereka kami dorong untuk selalu kreatif dalam bekerja dan suka kolaborasi berbasis proyek asal tugas dan peran yang diberikan jelas”. Hal serupa disampaikan oleh Industri retail, “Mengatakan bahwa kami melihat mereka loyalitas terhadap pekerjaan karena perusahaan memberikan benefit kesejahteraan untuk mereka, mereka cukup jujur dalam mengerjakan tugas, mereka juga suka memberikan ide-ide baru dan mereka juga selalu menjaga komunikasi dalam bekerja secara tim”. Sementara itu disampaikan oleh Industri F&B, “Mengatakan bahwa dari pengamatan saya, sekitar 70% karyawan Generasi Z menunjukkan loyalitas dalam bekerja, banyak dari mereka yang mengedepankan prinsip work-life balance meski demikian, sebagian besar tetap menunjukkan sikap jujur dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari”.

Karyawan Generasi Z menunjukkan performa kinerja yang positif melalui loyalitas, kejujuran, kreativitas, dan kemampuan kerja tim yang baik. Mereka berkomitmen menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab tinggi, terbuka terhadap tantangan, serta aktif memberikan ide-ide inovatif. Meski mereka menjunjung work-life balance, tetap profesional dan siap bekerja ekstra saat dibutuhkan. Dengan dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan dan pengembangan diri turut memperkuat loyalitas dan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pencapaian atau prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mohamad Razab Iryadana (2023) berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bina Agramulya di Jakarta Pusat” yang menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan promosi jabatan di lingkungan kerja. Penelitian ini juga sejalan yang telah dilakukan oleh Elvingki Masvi Oktari (2021) berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (Gias) Pekanbaru” yang menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki peran dalam menentukan promosi jabatan. Kinerja merupakan hasil dari upaya karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kompetensi sumber daya serta menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang menunjukkan peningkatan dalam kinerjanya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja menjadi salah satu kriteria utama dalam proses promosi, yang biasanya dinilai melalui riwayat kinerja yang telah mereka kerjakan.

Tabel 5. Instrumen Promosi Jabatan (Karyawan Gen Z)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Promosi jabatan dilakukan karena kebutuhan organisasi.	80%		10%	10%
2.	Promosi jabatan meningkatkan kesejahteraan karyawan.	70%			30%
3.	Promosi jabatan diberikan secara adil sesuai kualifikasi.	80%			20%

Tabel 5.1 Instrumen Promosi Jabatan (Manajer)

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Promosi jabatan dilakukan karena kebutuhan organisasi.	100%			
2.	Promosi jabatan meningkatkan kesejahteraan karyawan.	100%			
3.	Promosi jabatan diberikan secara adil sesuai kualifikasi.	100%			

Berdasarkan hasil tabel 4.3 bahwa penilaian dari 3 indikator promosi jabatan, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan Generasi Z terhadap proses promosi jabatan secara umum tergolong cukup baik. Sebagian besar responden (80%) percaya bahwa promosi diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, 70% responden merasakan bahwa promosi berdampak pada peningkatan kesejahteraan, meskipun masih ada yang belum merasakan manfaat tersebut secara langsung. Namun, penilaian terhadap aspek keadilan dan kesesuaian promosi dengan kualifikasi menunjukkan hasil yang lebih rendah, di mana hanya 80% responden yang menilai proses promosi telah berlangsung secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan terhadap transparansi dan keadilan dalam aspek proses promosi jabatan.

Dari hasil tabel 4.3.1 sudut pandang manajer, dapat kesimpulan bahwa seluruh responden (100%) memberikan penilaian tertinggi pada ketiga indikator promo jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa dari sudut pandang manajer proses promosi jabatan telah dilaksanakan sepenuhnya berdasarkan kebutuhan organisasi, mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan diberikan secara adil sesuai dengan kualifikasi.

Karyawan Generasi Z menunjukkan bahwa promosi jabatan sudah dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan kesejahteraan pada karyawan, dan promosi diberikan secara adil dan sesuai dengan kualifikasi. Tetapi dari mereka masih ada beberapa yang merasa promosi jabatan belum dilakukan dengan adil dan sesuai kualifikasi. Berdasarkan hasil uji dibuktikan dengan pertanyaan secara mendalam oleh responden menurut DO “Mengatakan bahwa saya sudah mendapat promosi jabatan setelah 1 tahun bekerja, penilaian dilakukan melalui evaluasi kinerja, pencapaian target, kedisiplinan, serta kompetensi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, promosi jabatan juga memberikan saya peningkatan kesejahteraan khususnya dalam aspek finansial, proses promosi dilakukan dengan secara transparan jadi setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mendapat peluang promosi”. Hal serupa disampaikan oleh RT “Mengatakan bahwa saya sudah mendapatkan promosi jabatan, di tempat kerja saya proses promosi jabatan sesuai dengan apa yang perusahaan butuhkan dan karyawan yang sudah sesuai dengan kriteria yang di cari masuk ke tahap promosi jabatan tersebut, tentunya promosi meningkatkan kesejahteraan bagi saya dari aspek finansial dan kepuasan bagi diri sendiri atas hasil kerja keras yang sudah dilakukan”. Sementara itu ada yang berpendapat berbeda PW “Mengatakan bahwa saya sudah mendapatkan promosi jabatan yang adil, setiap keputusan promosi didasarkan pada kinerja, keahlian, serta potensi yang dimiliki, bukan atas dasar kedekatan pribadi atau senioritas semata, tetapi promosi saya belum merasakan peningkatan kesejahteraan dalam bekerja”. DO “Mengatakan bahwa saya belum pernah mendapatkan promosi jabatan, karena di tempat saya bekerja siapa yang lebih gampang cari muka dengan atasan dia yang lebih layak untuk naik jabatan”.

Dari sudut pandang manajer menunjukkan bahwa sudah memberikan promosi jabatan pada Generasi Z dengan adil, sesuai kebutuhan organisasi, dan memberikan kesejahteraan pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara menurut Industri teknologi informasi (TI) “Mengatakan bahwa proses promosi di perusahaan dilakukan berdasarkan kinerja dan potensi, bukan

berdasarkan usia, Generasi Z memiliki peluang yang sama seperti generasi lain untuk berkembang, bahkan beberapa di antaranya telah berhasil naik ke posisi leader dalam satu tahun pertama bekerja, tentunya promosi jabatan juga memberikan kesejahteraan pada karyawan". Hal serupa disampaikan oleh Industri retail, "Mengatakan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan yang ingin berkembang, baik dalam hal pengalaman maupun keterampilan, setiap generasi termasuk Gen Z memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi, selama mereka memiliki keterampilan dan performa kerja yang mendukung". Industri F&B, "Mengatakan bahwa proses promosi jabatan dilakukan berdasarkan kinerja individu, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kedisiplinan, setiap generasi termasuk Generasi Z memiliki kesempatan untuk mendapatkan peluang promosi jabatan selama mereka sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan". Industri periklanan "Mengatakan bahwa di tempat kerja saya promosi itu berdasarkan kemampuan dan kontribusi, kalau Generasi Z bisa menunjukkan bahwa mereka bekerja dengan baik, memberikan ide baru, dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, tentu mereka punya peluang yang sama dengan yang lain, kami tidak melihat usia atau generasi dalam proses promosi, yang penting adalah kinerja dan bagaimana seseorang bisa memberikan nilai tambah".

Berdasarkan hasil wawancara, promosi jabatan pada karyawan Generasi Z telah dilaksanakan berdasarkan kinerja, potensi individu, serta kebutuhan organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menilai bahwa proses promosi belum sepenuhnya dilaksanakan secara adil. Dari pandangan manajer menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memperoleh kesempatan yang setara dalam memperoleh promosi jabatan, selama mereka memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) yang mengemukakan bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kejujuran, kedisiplinan, prestasi kerja, kemampuan bekerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta latar belakang Pendidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naufal Effendi & Neuneung Ratna Hayati (2022) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi yang dilakukan secara adil dan objektif dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Keadilan dalam promosi jabatan menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan dan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari dan Wulandari (2020) berjudul "Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa penerapan objektivitas dalam proses promosi jabatan dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan untuk meraih prestasi kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, promosi jabatan pada Generasi Z umumnya harus dinilai secara adil dan berbasis kinerja, meskipun beberapa masih menilai prosesnya belum sepenuhnya objektif. Promosi jabatan terbukti meningkatkan kesejahteraan dan sejalan dengan teori serta penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya objektivitas dalam proses promosi jabatan.

### **Analisis Hubungan Disiplin dan Prestasi terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan Generasi Z terhadap peluang promosi jabatan yang mereka terima. Hal tersebut terlihat dari pernyataan yang disampaikan oleh DO "Yang menyebutkan bahwa dirinya sudah mendapatkan promosi setelah dinilai mampu menyelesaikan

tugas dengan secara konsisten dan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja dan komitmen terhadap target organisasi". Responden RT "Menyampaikan bahwa prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta memberikan kontribusi ide-ide kreatif menjadi salah satu alasan kalau saya dapat dipercaya untuk menempati posisi yang lebih tinggi". Hal ini juga disampaikan oleh manajer Industri teknologi informasi (TI) "Dalam proses promosi jabata, kami menilai dari seluruh kinerja mereka, dua yang hal yang kami nilai dari kedisiplinan dan prestasi kerja, disiplin mencerminkan komitmen dan integritas, sementara prestasi kerja menunjukkan kapasitas mereka untuk memberikan hasil, kami menerapkan sistem evaluasi yang dilakukan setiap enam bulan, yang mencakup aspek kehadiran, pencapaian target, serta kemampuan bekerja sama dalam tim". Disampaikan juga oleh manajer Industri retail "Karyawan Generasi Z mereka memiliki karakteristik unik, mereka cukup cepat belajar dan cenderung kreatif namun terkadang kurang konsisten, maka kami sangat menilai tinggi Generasi Z yang mampu disiplin dan mempertahankan kualitas kerja secara baik, bila dua aspek ini terpenuhi promosi jabatan bisa menjadi peluang nyata bagi mereka". Sementara juga disampaikan oleh manajer Industri F&B "Kami menggunakan sistem Key Performance Indicator (KPI) dan feedback untuk mempertimbangkan promosi jabatan, mulai dari disiplin masuk kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah adalah indikator yang berpengaruh, selain itu kami juga menilai dari sikap profesional dan kemampuan mereka bekerja tim".

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peluang promosi jabatan bagi karyawan Generasi Z dipengaruhi oleh kedisiplinan dan prestasi kerja yang konsisten. Organisasi dari berbagai industri cenderung menilai kedua aspek ini sebagai indikator utama dalam proses evaluasi karyawan, yang menunjukkan bahwa keberhasilan dalam karir tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada sikap dan komitmen terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga sejalan yang telah dilakukan oleh Yoga Rahmat Kurniawan, Sri suwitri, Tri Yuniningsih (2024) berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang" bahwa prestasi kerja dan kedisiplinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lara Julianti, Susi Yuliastanty (2024) berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Polsek Padang Utara" bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap keputusan promosi jabatan. Karyawan yang memiliki catatan prestasi kerja yang baik serta menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi jabatan. Hal ini membuktikan bahwa promosi tidak hanya ditentukan oleh faktor senioritas, melainkan berdasarkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penilaian terhadap kinerja dan kepatuhan terhadap disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh dari karyawan Generasi Z maupun manajer, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Generasi Z menunjukkan tingkat kedisiplinan dan prestasi kerja yang cukup baik. Mereka terbukti menaati peraturan perusahaan, menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta

mampu menjalin kerja sama secara profesional. Meski demikian, masih terdapat sebagian kecil yang belum konsisten dalam hal kedisiplinan waktu dan etika berpakaian. Dalam hal prestasi kerja, Generasi Z dinilai memiliki loyalitas, kejujuran, kreativitas, serta kemampuan bekerja dalam tim yang kuat. Mereka cenderung lebih menghargai hasil kerja dibanding proses, dan menunjukkan keterbukaan terhadap tantangan serta fleksibilitas dalam bekerja. Terkait dengan promosi jabatan, mayoritas karyawan Generasi Z dan para manajer sepakat bahwa promosi dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi dan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat persepsi bahwa proses tersebut belum sepenuhnya adil dan transparan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat kedisiplinan dan prestasi kerja terhadap peluang promosi jabatan, di mana keduanya menjadi indikator utama yang digunakan manajer dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan promosi.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada semua informan, baik karyawan Generasi Z maupun para manajer dari berbagai sektor industri, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi, pandangan, dan pengalaman berharga yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini. Semoga tulisan ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat dalam pengembangan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran Generasi Z dalam dunia kerja saat ini.

## REFERENSI

Armansyah. (2021). Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Pegawai Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. Sumatera: Cv. AzkaPustaka.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Amalia Purwaningsih & Betty Magdalena. (2017). PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN.

Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation z: A systematic literature review. European Journal of Training and Development, 46(1), 139–157.

Dewi Mutia Farida. (2022). Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. 523 – 534.

Effendi, N., & Hayati, N. R. (2025). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Persepsi PT. Daenong Global. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 10(2), 1675–1692.

Elvingki, M. O. (2021). Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Global Indonesia Asia Sejahtera (GIAS) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.

Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Halimatussadyah. (2020). Analisis Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Julianti, L., & Yuliastanty, S. (2024). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada Polsek Padang Utara. Eksekutif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(2), 125–132.

Kyrousi, A. G., Tzoumaka, E., & Leivadi, S. (2022). Business employability for late millennials: exploring the perceptions of generation Z students and generation X faculty. *Management Research Review*, 45(5), 664-683.

Mohamad, R. I. (2023). Pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada PT Bina Agramulya di Jakarta Pusat.

Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.

Rifatul Masluchi, Paring Wahyudi, Eva Mufidah. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI.

Sitorus, Raja Ma'ruli tua, 2020. Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja.

Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA : Konsep-Konsep Kunci* / Mahendro Sumardjo. CV Alfabeta.

Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.

Wardianti, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. NusantaraSakti Group Bandar Lampung. 11–22.

Yoga, R. K., Sri, S., & Tri, Y. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

## BIOGRAFI PENULIS



**Mira Latifah**, Universitas Pembangunan Jaya.  
Email: [miralatifah2305@gmail.com](mailto:miralatifah2305@gmail.com)