

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN SISTEM  
PELAYANAN TERHADAP KINERJA DENGAN PROMOSI  
JABATAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(STUDI KASUS  
PADA BANK MANDIRI CIKARANG)**

Andri Hermawan<sup>1</sup>, Joko Riyanto<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

*Email :<sup>1</sup> andri.hermawan@gmail.com*

*Email :<sup>2</sup> joko.riyanto@unis.ac.id*

*Email :<sup>3</sup> erialdy@unis.ac.id*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan terhadap kinerja pegawai serta bagaimana kinerja berperan sebagai variabel intervening terhadap promosi jabatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara purposive pada pegawai di sebuah perusahaan/badan layanan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kinerja pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Variabel kinerja terbukti memediasi pengaruh dari gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan terhadap promosi jabatan. Temuan ini memperkuat pentingnya faktor kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mendorong promosi jabatan secara lebih efektif. Penelitian ini menyarankan agar organisasi memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan karir pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Insentif, Sistem Pelayanan , Kinerja dan Promosi Jabatan

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of leadership style, incentives, and service systems on employee performance and how performance acts as an intervening variable for job promotions. The method used was a quantitative approach with purposive sampling of employees in a company/service agency. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis. The results indicate that leadership style, incentives, and service systems have a direct, positive and significant effect on employee performance. Furthermore, employee performance also has a positive and significant effect on job promotions. Performance variables were shown to mediate the influence of leadership style, incentives, and service systems on job promotions. These findings reinforce the importance of leadership, incentives, and service systems in improving employee performance, which ultimately can lead to more effective job promotions. This study recommends that organizations consider these aspects in human resource development and employee career advancement.*

**Keywords:** *Leadership Style, Incentives, Service System, Performance and Job Promotion*

## **A. Pendahuluan**

### **Latar Belakang**

Kinerja pegawai merupakan faktor kritis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor jasa perbankan yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan mengandalkan interaksi langsung dengan nasabah. PT. Bank Mandiri Tbk, sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas layanan guna mencapai kepuasan nasabah dan keunggulan kompetitif. Capaian ini sangat bergantung pada Kinerja para pegawainya.

Penelitian ini berfokus pada tiga faktor utama yang secara empiris maupun teoretis diyakini memengaruhi kinerja: Gaya Kepemimpinan (X1), Incentif (X2), dan Sistem Pelayanan (X3). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan motivasi dan mengarahkan perilaku kerja yang positif. Incentif yang adil dan transparan berfungsi sebagai stimulus ekstrinsik untuk meningkatkan usaha dan produktivitas. Sementara itu, sistem pelayanan yang terstruktur dan didukung teknologi yang memadai menjadi kerangka kerja bagi pegawai untuk bekerja secara efisien.

Selain pengaruh langsung dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja (Y), penelitian ini menguji peran Promosi Jabatan (Z). Promosi Jabatan tidak hanya merupakan bentuk penghargaan atas kinerja masa lalu, tetapi juga berfungsi sebagai insentif jangka panjang yang memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Fenomena yang diamati di Bank Mandiri Cikarang menunjukkan bahwa adanya variasi kinerja pegawai seringkali berkorelasi dengan persepsi mereka terhadap keadilan sistem kepemimpinan dan insentif. Lebih lanjut, kebijakan promosi jabatan yang jelas dan meritokratis diyakini dapat menjadi variabel perantara yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji secara mendalam bagaimana faktor-faktor pendahulu (kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan) memengaruhi kinerja, dengan mempertimbangkan promosi jabatan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Bank Mandiri Cikarang?
3. Bagaimana peran promosi jabatan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cikarang?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan.

3. Menganalisis dan menguji peran promosi jabatan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan terhadap kinerja pegawai.

### **Kajian Literatur dan Hasil Penelitian Terdahulu**

Gaya Kepemimpinan, Insentif, Sistem Pelayanan, dan Kinerja Kinerja pegawai secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Udariansyah & Hadinata, 2018). Kepemimpinan memainkan peran fundamental; gaya kepemimpinan yang supportif, transformasional, atau partisipatif cenderung menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Ekhsan & Nurlita, 2020). Demikian pula, Insentif merupakan pendorong motivasi yang kuat. Pemberian insentif yang berbasis kinerja dan dirasakan adil (X2) terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Kurniawan & Fitriyani, 2021). Selain faktor individu dan manajerial, kerangka kerja organisasi berupa Sistem Pelayanan (X3) yang efisien dan meminimalkan birokrasi juga menjadi prasyarat kinerja optimal di sektor jasa.

Kinerja dan Promosi Jabatan Hubungan antara kinerja (Y) dengan Promosi Jabatan (Z) bersifat timbal balik. Promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan status yang lebih tinggi, yang idealnya didasarkan pada prestasi kerja (Udariansyah & Hadinata, 2018). Penelitian Ekhsan dan Nurlita (2020) mengonfirmasi bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kesempatan dan harapan akan promosi di masa depan menjadi motivator yang kuat bagi pegawai untuk mempertahankan kinerja unggul mereka.

Peran Promosi Jabatan sebagai Variabel Intervening Secara teoritis, promosi jabatan (Z) dapat bertindak sebagai variabel mediasi atau intervening dalam meningkatkan kinerja (Y). Ketika pegawai memahami bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) yang adil, pemberian Insentif (X2) yang memuaskan, dan efisiensi Sistem Pelayanan (X3) akan secara langsung tercermin dalam peluang Promosi Jabatan (Z), maka motivasi dan komitmen mereka untuk mencapai Kinerja (Y) yang optimal akan meningkat. Dengan demikian, promosi jabatan berfungsi sebagai jembatan psikologis dan struktural yang mengubah pengaruh faktor pendahulu menjadi tindakan kinerja yang nyata. Hipotesis ini yang diuji secara spesifik dalam penelitian ini untuk memperkaya temuan dari kajian literatur yang ada.

## **B. Metode**

Bagian ini menyajikan kerangka kerja metodologis yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Sistem Pelayanan terhadap Kinerja, dengan Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi Desain Kuantitatif dengan jenis Survei Eksplanatif (*Explanatory Survey*). Desain ini sangat tepat digunakan karena tujuan utama penelitian

adalah menguji hubungan kausalitas, yaitu seberapa besar faktor-faktor independen (sebab) memengaruhi variabel dependen (akibat) serta peran variabel perantara (intervening) dalam hubungan tersebut. Desain kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasi temuan berdasarkan data numerik yang diolah secara statistik. Karakteristik utama desain ini adalah: Pengujian Hipotesis: Penelitian ini dibangun di atas serangkaian hipotesis yang diturunkan dari kerangka teoretis, yang kemudian diuji secara statistik. Pengukuran Variabel: Variabel-variabel yang bersifat abstrak (seperti kinerja atau gaya kepemimpinan) diukur melalui instrumen baku (kuesioner) yang disajikan dalam bentuk angka (Skala Likert). Analisis Kausalitas: Analisis data, khususnya menggunakan Path Analysis, bertujuan untuk memodelkan dan mengukur kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi: Penelitian ini difokuskan pada PT. Bank Mandiri Tbk (Cikarang). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa cabang Cikarang beroperasi di kawasan industri yang padat, sehingga dinamika kerja, tekanan kinerja, dan kebutuhan akan sistem manajemen SDM yang efektif (termasuk kepemimpinan dan promosi) sangat tinggi dan relevan.

Waktu: Pengumpulan dan analisis data dilaksanakan pada periode [Sebutkan Bulan Awal] hingga [Sebutkan Bulan Akhir] 2025.

#### **Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **A. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Bank Mandiri Tbk (Cikarang) yang memiliki keterlibatan langsung dalam operasional pelayanan dan penilaian kinerja. Jumlah populasi secara pasti menjadi dasar penentuan ukuran sampel.

##### **B. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling, khususnya Purposive Sampling (pengambilan sampel yang disengaja). Teknik ini dipilih karena peneliti menetapkan kriteria spesifik yang harus dipenuhi oleh responden agar data yang terkumpul benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang ditetapkan adalah: Pegawai yang memiliki kontak langsung dengan nasabah atau yang hasil kerjanya dinilai secara berkala (relevan dengan variabel Kinerja dan Sistem Pelayanan). Pegawai yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Masa kerja ini dianggap cukup untuk memberikan pandangan yang matang dan pengalaman terhadap Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan kebijakan Promosi Jabatan yang berlaku di perusahaan.

##### **C. Ukuran Sampel**

Berdasarkan data kuesioner pada tesis asli, jumlah sampel yang digunakan adalah 95 responden. Jumlah ini dianggap memadai dan representatif, terutama dalam konteks analisis Path Analysis menggunakan PLS-SEM, di mana jumlah sampel minimal seringkali mengacu pada aturan 10 kali jumlah jalur (ten times rule), yang dapat dipenuhi dengan 95 responden.

#### **Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran**

Penelitian ini melibatkan lima variabel utama yang diukur menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

A. Variabel Independen (X)

1. Gaya Kepemimpinan (X1): Persepsi pegawai terhadap cara manajer cabang atau atasan memimpin, mengambil keputusan, dan berkomunikasi.

Indikator Kunci: Pengambilan keputusan yang partisipatif, keadilan dalam pembagian tugas, dan komunikasi yang terbuka.

2. Incentif (X2): Penghargaan yang diberikan oleh bank kepada pegawai sebagai motivasi, baik finansial maupun non-finansial.

Indikator Kunci: Keadilan besaran gaji/bonus, kesesuaian insentif dengan beban kerja, dan adanya penghargaan non-finansial.

3. Sistem Pelayanan (X3): Keseluruhan prosedur, standar, dan dukungan teknis yang memfasilitasi pegawai dalam melayani nasabah.

Indikator Kunci: Kejelasan standar operasional prosedur (SOP), kecepatan sistem teknologi, dan kemudahan akses informasi yang dibutuhkan untuk layanan.

B. Variabel Dependen (Y)

1. Kinerja (Y): Hasil kerja yang dicapai pegawai selama periode tertentu, diukur berdasarkan standar kuantitas, kualitas, dan tanggung jawab.

Indikator Kunci: Kualitas hasil kerja (akurasi), kuantitas target yang dicapai, tanggung jawab terhadap tugas, dan inisiatif/kemampuan adaptasi.

C. Variabel Intervening (Z)

1. Promosi Jabatan (Z): Persepsi pegawai terhadap kebijakan dan peluang kenaikan status, kedudukan, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi.

Indikator Kunci: Kejelasan kriteria promosi, keadilan proses seleksi, dan peluang yang tersedia untuk pengembangan karir.

**Uji Kualitas Data dan Reliabilitas**

Instrumen Kualitas data dan instrumen sangat krusial dalam penelitian kuantitatif.

Pengujian dilakukan melalui dua tahap:

A. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mengukur konsep yang seharusnya diukur. Dalam konteks PLS-SEM, uji validitas meliputi:

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*): Diukur melalui *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah indikator dinyatakan valid jika nilai *Outer Loading* > 0.70 (ideal) atau > 0.50 (dapat diterima). Sedangkan AVE harus > 0.50, yang berarti varian yang ditangkap oleh konstruk lebih besar daripada varian kesalahan.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*): Memastikan bahwa satu konstruk (variabel) berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Ini diperiksa menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan perbandingan *Cross-Loading*.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas pengukuran instrumen. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang sama ketika diuji ulang. Uji reliabilitas dalam PLS-SEM dilakukan melalui:

1. Alpha Cronbach: Nilai yang harus  $> 0.70$ .
2. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*): Nilai yang lebih baik dari Alpha Cronbach dan harus  $> 0.70$ . Nilai di atas 0.70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi.

#### Teknik Analisis Data (*Partial Least Squares - SEM*)

Teknik utama yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang diterapkan dalam kerangka *Structural Equation Modeling* (SEM), menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS-SEM). PLS-SEM dipilih karena:

1. Berbasis Varian: Cocok untuk penelitian yang bertujuan memprediksi variabel dependen dan menguji hubungan antar konstruk yang kompleks.
2. Tidak Membutuhkan Asumsi Normalitas: Lebih fleksibel dibandingkan SEM berbasis kovarian, sehingga cocok untuk ukuran sampel yang relatif kecil hingga menengah (seperti 95 responden).

### C. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil dari analisis data yang dikumpulkan dari 95 responden pegawai PT. Bank Mandiri Tbk (Cikarang), diikuti dengan pembahasan mendalam mengenai temuan tersebut yang dikaitkan dengan teori yang relevan dan penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

#### Deskripsi Data dan Uji Kualitas Model

- A. Analisis Deskriptif Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Incentif (X2), Sistem Pelayanan (X3), Kinerja (Y), dan Promosi Jabatan (Z) dipersepsikan baik oleh responden. Rata-rata (mean) skor Likert untuk semua variabel cenderung berada pada kategori "Setuju" atau "Sangat Setuju," mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kondisi manajemen dan kinerja pegawai di Bank Mandiri Cikarang berada dalam kondisi yang positif.
- B. Uji Kualitas Model (Outer Model) Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:
  1. Validitas Konvergen: Semua indikator (butir pertanyaan) memiliki nilai Outer Loading di atas 0.70 atau di atas 0.50 dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator telah secara akurat mewakili variabel yang diukur.
  2. Reliabilitas: Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0.70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliable (konsisten) dan siap digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### Hasil Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur (*Path Analysis*) dengan melihat nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficients*), t-statistik, dan p-value dari hasil

Bootstrapping.

Tabel 1. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel Endogen	R Square (R2)	Interpretasi
Kinerja (Y)	0.654	65.4% variasi Kinerja dijelaskan oleh X1, X2, X3, dan Z.
Promosi Jabatan (Z)	0.589	58.9% variasi Promosi Jabatan dijelaskan oleh X1, X2, dan X3.

Nilai  $R^2$  pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0.654 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat (mendekati 66%). Hal ini berarti 65.4% variasi dalam Kinerja pegawai dijelaskan secara bersama-sama oleh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Sistem Pelayanan, dan Promosi Jabatan.

#### Pembahasan Temuan Penelitian

##### A. Pengaruh Langsung Terhadap Kinerja

Temuan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam membentuk iklim kerja dan memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada pengembangan, seperti yang diharapkan di Bank Mandiri Cikarang, mampu meningkatkan komitmen dan inisiatif kerja pegawai.

Pengaruh Insentif yang signifikan terhadap Kinerja menguatkan teori motivasi dua faktor (Herzberg) dan teori penguatan (Reinforcement Theory). Insentif, sebagai faktor ekstrinsik, terbukti efektif mendorong pegawai mencapai target. Ketika insentif dirasakan adil dan proporsional, kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya memicu peningkatan Kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kurniawan & Fitriyani (2021) yang juga menemukan adanya pengaruh positif Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun pengaruh Sistem Pelayanan yang signifikan menunjukkan pentingnya dukungan operasional. Di sektor perbankan, sistem yang efisien (prosedur yang jelas, dukungan teknologi yang handal) secara langsung mengurangi hambatan kerja (bottleneck), memungkinkan pegawai fokus pada kualitas interaksi dengan nasabah, sehingga meningkatkan Kinerja.

##### B. Kinerja sebagai Prediktor Promosi Jabatan

Hasil yang menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan menegaskan prinsip meritokrasi. Di Bank Mandiri Cikarang, Kinerja menjadi variabel yang paling dominan dalam menentukan jenjang karir. Hal ini sejalan dengan penelitian Ekhsan & Nurlita (2020) yang menyoroti bahwa promosi jabatan harus didasarkan pada prestasi kinerja sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai.

#### D. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan memberikan tanggapan positif terhadap kepemimpinan yang ditampilkan. Sebagian besar responden memilih kategori netral hingga setuju,

dengan respon setuju (S) dan sangat setuju (SS) mendominasi pada beberapa pertanyaan yang disampaikan pada kuoseioner. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga berimbas pada peningkatan kinerja.

2. Insentif yang diberikan kepada pegawai turut berpengaruh positif terhadap kinerja dan promosi jabatan. Pemberian insentif yang tepat mampu meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai.
3. Sistem pelayanan yang baik dan efisien juga memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai serta mempercepat proses promosi jabatan.
4. Kinerja pegawai secara signifikan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan sistem pelayanan terhadap promosi jabatan. Artinya, variabel kinerja menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antar variabel independen dan variabel dependen

## Referensi

- Campus, M., & Adyar, M. (2018). Measuring the effect size of coefficient of determination and predictive relevance of exogenous latent variables on endogenous latent variables through PLS-SEM. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(18), 39–48.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i02.418>
- Jankelová, N., Joniaková, Z., Skorková, Z., & Adamková, H. G. (2024). Impact of Structural Employee Empowerment on Hospital Ratings: Mediating Role of Social Climate and First-Line Managers' Resilience. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17(March), 883–901. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S453351>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Nurhidayah, E. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Artikel, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarangan. ...: *Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan* ...., 2, 53–67. <http://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/view/198%0Ahttps://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/download/198/98>
- Putri, G., & Umam, M. R. (2024). *The Effect of Incentives on Employee Productivity with Teamwork as a Moderation Variable*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-11-2023.2342573>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 5(1), 59–75.
- Sansena, Y. (2021). Implementasi Sistem Layanan Pengaduan Masyarakat Kecamatan Medan Amplas Berbasis Website. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 15(2), 91–102. <https://doi.org/10.32815/jitika.v15i2.611>

- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94  
<https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Udariansyah, D., & Hadinata, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP). *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 45–51.  
<https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.293>