

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN JABATAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE AHP

Muhammad Refqi Alghifary¹, Millati Izzatillah²

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Indraprasta PGRI
Jalan Raya Tengah No. 80, Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur

¹Refqi200602@gmail.com, ²mizzatillah@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset penting yang sangat memengaruhi kinerja dan daya saing organisasi. Salah satu cara untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas mereka yaitu dengan memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil dan terukur. Namun, pada praktiknya, proses kenaikan jabatan kerap menghadapi kendala, seperti penilaian yang subjektif, kurangnya transparansi, hingga pengambilan keputusan yang hanya berdasarkan kedekatan personal. Hal tersebut dapat memicu konflik internal dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Melihat tantangan tersebut, pemanfaatan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menjadi sangat relevan. Terlebih, jika menggunakan metode yang mampu menggabungkan penilaian kualitatif dan kuantitatif seperti Analytical Hierarchy Process (AHP). Metode ini memungkinkan proses seleksi yang lebih objektif, logis, dan akuntabel secara matematis. Dengan penerapan sistem SPK berbasis AHP, perusahaan diharapkan mampu menciptakan proses promosi yang lebih efisien, adil, dan berbasis data, sekaligus meningkatkan profesionalisme serta kepercayaan karyawan terhadap sistem yang digunakan.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Kenaikan Jabatan Karyawan, Metode AHP

ABSTRACT

In an organization, employees are considered vital assets that significantly influence performance and overall competitiveness. One effective way to maintain employee motivation and loyalty is through fair and measurable promotion opportunities. However, in practice, the promotion process often faces challenges such as subjective evaluations, lack of transparency, and decisions influenced by personal relationships. These issues can lead to internal conflict and decreased employee morale. To address these problems, implementing a Decision Support System (DSS) becomes increasingly relevant. Specifically, utilizing the Analytical Hierarchy Process (AHP) method can help integrate both qualitative and quantitative assessments, leading to a more objective, logical, and mathematically accountable decision-making process. By applying a DSS based on the AHP method, companies are expected to establish a more efficient, fair, and data-driven promotion system, while also fostering greater professionalism and employee trust in the evaluation process.

Key Word: Decision Support System, Employee Promotion, Analytical Hierarchy Process

PENDAHULUAN

Salah satu elemen dalam institusi yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Meningkatnya sumber daya manusia yang baik dalam suatu institusi agar mencapai peningkatan kinerja karyawan di tengah ketatnya persaingan ini. Proses promosi yang dilakukan secara tepat dapat menjadi pendorong kinerja yang signifikan, sementara proses yang tidak adil atau tidak transparan justru dapat menimbulkan konflik, rasa ketidakpuasan, bahkan menurunnya semangat kerja. Kenaikan jabatan tidak hanya sekadar bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja, tetapi juga menjadi bagian dari proses penyesuaian struktur organisasi agar senantiasa responsif terhadap perubahan kebutuhan operasional dan strategis. Studi kasus yang dilakukan di PT. Mahavira System

Integra menjadi contoh nyata bagaimana tantangan dalam manajemen promosi karyawan dapat diselesaikan melalui pendekatan ilmiah dan teknologi yang tepat.

“Menentukan proses Kenaikan Pangkat menggunakan SPK dengan metode AHP dapat mempermudah dalam menentukan Layak atau Tidaknya pegawai mendapatkan kenaikan pangkat dan mempermudah dalam proses pembuatan laporan.” (Aditya Suherdi et al., 2018)

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang juga harus dikelola dengan baik. (Desyanti, 2016)

Promosi Jabatan merupakan salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan

akan termotivasi dalam bekerja. (Siswanto, 2020)

Kenaikan jabatan bisa menjadi salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawannya. Namun, perusahaan kesulitan dalam memilih karyawan yang layak untuk diberikan sebuah jabatan yang lebih tinggi. Masih adanya penilaian terhadap karyawan yang bersifat subjektif menjadi masalah yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan. Sehingga mengakibatkan terjadi kecemburuan antar karyawan. (Rosmiati, 2023)

Dalam perkembangan teknologi sistem SPK dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Selain itu, penggunaan teknologi dalam SPK juga memungkinkan perusahaan untuk melacak dan menganalisis data penerimaan karyawan secara lebih akurat dan cepat. (Adyatma Nandana Partha et al., 2024)

Beberapa masalah ditemukan yaitu untuk pemilihan karyawan terbaik belum terdapatnya metode yang akurat, sebelumnya juga belum ada aplikasi SPK untuk memudahkan penilaian karyawan terbaik. Metode AHP dapat memberikan nilai bobot kriteria dan prioritas alternatif dengan rasional dalam memilih karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan, antara lain kerajinan, tanggung jawab, kerapian kerja, dan pelayanan. (Putra & Diana, 2022)

SPK ini mempercepat proses pemilihan karyawan terbaik serta membantu perusahaan untuk proses perangsangan dalam pemilihan karyawan terbaik dengan tepat. (Febriani et al., 2021)

Selain dari segi waktu, pemberkasan yang dilakukan menggunakan kertas akan menghabiskan 25 lembar kertas untuk setiap kandidat yang pada akhirnya akan menjadi tumpukan kertas pada akhir tahun dan pencarian data menjadi lebih sulit. Perancangan sistem pendukung keputusan ini menggunakan langkah-langkah dalam pemodelan SPK yang terdiri atas studi kelayakan, perancangan, pemilihan, dan membuat SPK. Setelah adanya SPK, tidak ada berkas yang harus dikumpulkan karena berkas sudah dapat di-upload dalam sistem. Dan waktu yang dibutuhkan untuk pemberkasan kurang lebih 20 menit dimana sebelum adanya sistem dapat terjadi kurang lebih 2 hari, sehingga tingkat efisiensi menjadi 50%. (Hidayah & Fetrina, 2017)

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk Mengukur sejauh mana penggunaan teknologi informasi dalam bentuk SPK dapat mempercepat, menyederhanakan, dan meningkatkan akurasi dalam proses seleksi dan administrasi kenaikan jabatan dibandingkan dengan cara manual.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yaitu manfaat penelitian secara teritis dan praktis. Manfaat secara teoritis meliputi menambah pengetahuan di dunia akademik, memperluas pemahaman tentang SPK dan AHP, membuat dasar penilaian yang lebih objektif, jadi acuan untuk penelitian lainnya mendukung kajian organisasi dan sdm. Sedangkan secara praktis meliputi membantu perusahaan menilai lebih adil, menghemat waktu dan tenaga dalam proses promosi, mengurangi rasa iri antar karyawan, mendorong semangat dan loyalitas karyawan, membantu manager dalam membuat keputusan.

METODE PENELITIAN

Ada 3 tahapan teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Studi Pustaka

Peneliti melakukan studi pustaka dengan cara mencari sumber dari beberapa buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari. Hal ini dilakukan untuk memperoleh teori, konsep, dan memahami permasalahan yang ada pada objek yang sedang diteliti.

Metode penelitian menjelaskan desain penelitian, rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek penelitian, tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis penelitian.

Studi Lapangan

Observasi (Peninjauan Langsung)

Peninjauan langsung dilakukan dengan cara turun langsung ke lokasi untuk mengamati permasalahan yang ada pada objek dan mengadakan penelitian langsung terhadap permasalahan yang diambil. Observasi dilakukan di kantor Mahavira System Integra yang berada di gedung Graha Dirgantara, Jl. Halim Perdana Kusuma No.8, Halim Perdana Kusumah, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur,

Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13610. Dalam penelitian kualitatif, observasi dilakukan pada situasi yang wajar dan tidak diubah atau disiapkan khusus untuk keperluan penelitian ini. Ini berarti bahwa peneliti mengamati situasi yang terjadi secara alami tanpa melakukan intervensi atau mengubah situasi tersebut.

Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tatap muka langsung dengan bagian Manager di Mahavira System Integra yang berada di Graha Dirgantara, Jl. Halim Perdana Kusuma No.8, Halim Perdana Kusumah, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13610. Proses ini perlu dilakukan secara langsung, untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh data tentang profil perusahaan dan struktur organisasi pada perusahaan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan data bahwa di Mahavira System Integra saat ini melakukan penilaian kinerja untuk menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan secara manual dengan menggunakan form penilaian yang di ekspor dalam bentuk PDF.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu Teknik analisis data kualitatif. “Penelitian kualitatif adalah penelusuran secara intensif menggunakan prosedur ilmiah untuk menghasilkan kesimpulan naratif baik tertulis maupun lisan berdasarkan analisis data tertentu.” (Dewi & Mukhlis, 2022)

“Metode Kualitatif adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang ingin dibahas.” (Nanda, 2023)

Berdasarkan beberapa definisi dari penelitian kualitatif di atas maka bisa disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk memahami suatu

peristiwa atau fenomena secara mendalam. Penelitian ini dilakukan dalam lingkungan alami dan melibatkan interaksi langsung

antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Hasil dari penelitian ini biasanya disajikan dalam bentuk cerita atau narasi, baik secara lisan maupun tulisan, yang menggambarkan pemahaman peneliti terhadap fenomena tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perhitungan Pembobotan untuk Penentu Kinerja Karyawan

Proses perhitungan AHP dilakukan untuk mendapatkan nilai bobot prioritas dari kriteria-kriteria yang ada pada penentuan penilaian kinerja pegawai.

Tabel 1. Tabel Bobot Kriteria

Kriteria	Pemahaman	Pengetahuan	Kerjasama Team	Tanggung Jawab
Pemahaman	1	1/2	1/3	1/4
Pengetahuan	2/1	1	2/3	2/4
Kerjasama Tim	3/1	3/2	1	3/4
Tanggung Jawab	4/1	4/2	4/3	1

Tabel 2. Tabel Bobot Kriteria Jenis Pemahaman

Kriteria	Sangat Paham	Paham	Cukup Paham	Kurang Paham
Sangat Paham	1	1/2	1/3	1/4
Paham	2/1	1	2/3	2/4
Cukup Paham	3/1	3/2	1	3/4
Kurang Paham	4/1	4/2	4/3	1

Tabel 3. Tabel Bobot Kriteria Pengetahuan

Kriteria	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
Sangat Baik	1	1/2	1/3	1/4
Baik	2/1	1	2/3	2/4
Cukup	3/1	3/2	1	3/4
Kurang	4/1	4/2	4/3	1

Tabel 4. Tabel Bobot Kriteria Kerjasama Tim

Kriteria	Tinggi	Sedang	Rendah	Kurang
Tinggi	1	1/2	1/3	1/4
Sedang	2/1	1	2/3	2/4
Rendah	3/1	3/2	1	3/3
Kurang	4/1	4/2	4/3	1

Tabel 5. Tabel Matrik Bilangan tanggung Jawab

Kriteria	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
Sangat Baik	1	1/2	1/3	1/4
Baik	2/1	1	2/3	2/4
Cukup	3/1	3/2	1	3/4
Kurang	4/1	4/2	4/3	1

Selanjutnya mengubah matrik bilangan pecahan menjadi Matrik menjadi bilangan desimal seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Tabel Bilangan Desimal

Kriteria	K1	K2	K3	K4
K1	1	0.5	0.3	0.25
K2	2	1	0.7	0.5
K3	3	1.5	1	0.75
K4	4	0.14	0.2	1
Total	10	3.14	2.2	2.5

Selanjutnya melakukan normalisasi dengan cara membagi setiap elemen dengan jumlah masing-masing kolom, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Tabel Matrik Normalisasi

Kriteria	K1	K2	K3	K4	Prioritas
K1	0.1	0.16	0.14	0.1	0.12
K2	0.2	0.32	0.32	0.2	0.26
K3	0.3	0.48	0.45	0.3	0.38
K4	0.4	0.04	0.09	0.4	0.23

Cari rata-rata setiap kriteria, dengan cara jumlahkan tiap baris kemudian dibagi dengan jumlah kriteria yang ada.

Tabel 8. Tabel Vektor Bobot

Kriteria	K1	K2	K3	K4	Rata-Rata
K1	0.1	0.16	0.14	0.1	0.12
K2	0.2	0.32	0.32	0.2	0.26
K3	0.3	0.48	0.45	0.3	0.38
K4	0.4	0.04	0.09	0.4	0.23

2. Pengujian Metode AHP Penentuan Kinerja Karyawan

Pengujian model AHP dilakukan dengan cara menghitung nilai *Consistency Index* (CI) dan Nilai *Consistency Ratio* (CR).

a. Perhitungan *Consistency Index* (CI)

Pengukuran ini dimaksudkan agar dapat diketahui konsistensi jawaban yang akan berpengaruh kepada kesahihan hasil (Marimin dan Maghfiroh, 2015). Rumus CI adalah:

$$CI = \frac{(n - \lambda)}{n - 1} \quad n : \text{banyaknya alternatif}$$

Untuk mengetahui CI dengan besaran tertentu cukup baik atau tidak, maka perlu diketahui *Consistency Ratio* (CR) yang dianggap baik, yaitu apabila $CR \approx 0.1$ Rumus CR adalah:

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

Nilai *Random Index* (RI) merupakan nilai yang dikeluarkan oleh Oarkridge Laboratory yang berupa tabel. (Marimin dan Maghfiroh, 2015).

b. Perhitungan *Consistency Ratio* (CR)

Nur Alam Arifin (2018:7) mengemukakan bahwa *Consistency Ratio* merupakan parameter yang digunakan untuk memeriksa perbandingan berpasangan telah dilakukan dengan konsekuen atau tidak.

c. Mengalikan nilai bilangan desimal dari setiap matrik kriteria dengan eigenvektor.

Tabel 9. Tabel Eigenvektor

Kriteria	K1	K2	K3	K4	Vektor Bobot	Hasil
K1	1	0.5	0.3	0.25	0.12	2
K2	2	1	0.7	0.5	0.26	0.9222
K3	3	1.5	1	0.75	0.38	0.644
K4	4	0.14	0.2	1	0.23	0.675

d. Menghitung *consistency vektor* dengan jalan menentukan nilai rata-rata dari Weidhted Sum Vektor sebagai berikut:

$$\begin{array}{l} 2.7 \quad : \quad 0.12 \quad 22.5 \\ 0.9222 \quad : \quad 0.26 \quad 3.5469 \\ 0.644 \quad : \quad 0.38 \quad 1.6947 \\ 0.675 \quad : \quad 0.23 \quad 2.9347 \end{array}$$

e. Menghitung nilai rata-rata dari *consistency vektor* sebagai berikut:

$$\pi = \frac{22.5 + 3.5469 + 1.6947 + 2.9347}{4} = 7.6690$$

f. Menghitung nilai *consistency index* dengan menggunakan rumus

$$CI = \frac{7.6690 - 4}{4 - 1} = 1.223025/$$

Menghitung *Consistency Ratio*, dibutuhkan nilai RI yaitu Random Index yang didapat dari tabel Oarkridge ($CR=CI/RI$). Untuk $n=4$, nilai RI adalah 0,90. Jadi nilai CR untuk penentuan prioritas jenis karyawan adalah $1,223025/0,90 = 1.35891667$. Penilaian perbandingan dikatakan konsisten jika CR tidak lebih dari 0.10, sehingga penilaian perbandingan kriteria penentuan karyawan terbaik belum konsisten dan perlu memerlukan revisi penilaian.

Tampilan Layar

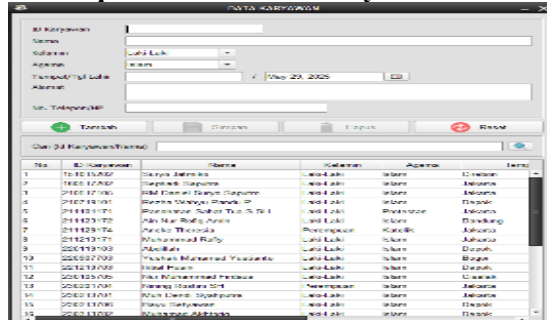
1. Tampilan Dashboard



Gambar 1. Tampilan Dashboard

Pada halaman ini admin dapat memilih fitur untuk melakukan penilaian karyawan tersebut serta tombol jika admin ingin keluar dari aplikasi tersebut, untuk pilihan yang terdapat pada dashboardnya yaitu: Exit, Master Data, Analisis, Laporan.

2. Tampilan Form Data Karyawan



Gambar 2. Tampilan Form Data Karyawan

Pada halaman ini admin dapat mengisi data karyawan seperti Id Karyawan, Nama, Kelamin, Agama, Tempat/Tgl Lahir, Alamat & No Telepon/HP, serta memiliki beberapa fitur, yaitu: Tambah, Simpan, Hapus, dan Riset.

3. Tampilan Form Data Kriteria



Gambar 3. Tampilan Form Data Kriteria

Pada halaman ini admin dapat mengisi data-data kriteria seperti Id Kriteria (Yang diisi otomatis oleh sistem) & Nama Kriteria, serta

memiliki beberapa fitur, yaitu: Tambah, Simpan, Hapus, dan Riset.

4. Tampilan Form Data Sub Kriteria



Gambar 4. Tampilan Form Data Sub Kriteria

Pada halaman ini admin dapat mengisi data-data Sub kriteria seperti Id Sub Kriteria (Yang diisi otomatis oleh sistem), Nama Sub Kriteria, dan memilih kriteria untuk ditambahkan sub kriterianya, serta memiliki beberapa fitur, yaitu: Tambah, Simpan, Hapus, dan Riset.

5. Tampilan Laporan Data Karyawan



Gambar 5. Tampilan Laporan Data Karyawan

Pada halaman ini merupakan laporan data karyawan yang akan memunculkan data yang telah kita input pada form data karyawan.

6. Tampilan Laporan Hasil Perankingan Penentu Kenaikan Jabatan Karyawan



Gambar 6. Tampilan Laporan Hasil Perankingan Penentu Kenaikan Jabatan Karyawan

Pada halaman ini merupakan laporan hasil perancangan penentu kenaikan jabatan karyawan yang akan memunculkan data dengan urutan ranking berdasarkan nilai tertinggi yang telah kita input pada form data penilaian karyawan pada aplikasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah dilakukan penelitian pada sistem yang sedang berjalan dan penyesuaian sistem yang dirancang dengan kebutuhan yang diinginkan di lapangan, apakah sesuai dengan uraian yang sudah dibahas sebelumnya, maka penelitian ini mengambil kesimpulan dengan tersedianya aplikasi sistem pendukung keputusan yang mampu menyajikan informasi yang cepat, akurat, dan pengoperasian yang mudah, akan sangat membantu menentukan pegawai yang layak dinaikkan jabatannya. Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dapat digunakan sebagai pilihan untuk menyelesaikan permasalahan ketidak pastian. Proses untuk menentukan kelayakan dalam menentukan pegawai yang layak menerima kenaikan jabatan yang sesuai lebih mudah dibandingkan dengan menggunakan cara manual. Dengan dirancangnya sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan dengan Metode *Analytic Hierarchy Process* akan lebih mudah mengolah data kenaikan jabatan, karena sistem ini memiliki kelebihan yaitu lebih mudah dalam pembuatan laporan yang dibutuhkan, meminimalisasi waktu dan Keamanan data.

Saran

Berikut di bawah ini merupakan beberapa saran yang dapat diberikan terhadap penulisan ini:

1. Dapat ditambahkan data-data lainnya untuk dapat mendukung proses seleksi promosi kenaikan jabatan karyawan.
2. Dapat dilakukan pembaruan sistem sesuai dengan kondisi yang ada nantinya, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
3. Cara kerja sistem pendukung keputusan ini tidak mudah untuk langsung dimengerti oleh orang awam, sehingga diperlukan pelatihan kepada orang awam tersebut untuk dapat menjalankan dan mengaplikasikan sistem ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Suherdi, R., Taufiq, R., & Aditya Permana, A. (2018). *Penerapan Metode Ahp Dalam Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang*.
- Adyatma Nandana Partha, P., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(5). <https://doi.org/10.36040/jati.v7i5.7636>
- Desyanti, D. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan Menggunakan Metode Analiticy Hierarchy Process (AHP). *Inovtek Polbeng - Seri Informatika*, 1(1). <https://doi.org/10.35314/isi.v1i1.127>
- Dewi, M., & Mukhlis, M. (2022). Peran Guru Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa Madrasah Aliyah Raudhatul Islamiyah Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar. *AL GHAZALI: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*. <https://doi.org/10.69900/ag.v2i2.11>
- Febriani, A., Diana, A., Tiaharyadini, R., & Ariesta, A. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dan Simple Additive Weighting untuk pemilihan Dosen Terbaik. *Jurnal IKRAITH-INFORMATIKA*, 5(3).
- Hidayah, N. A., & Fetrina, E. (2017). Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Metode Profile (Studi Kasus : Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 2017, 127-134 *RANCANG*, 10(2).
- Nanda, S. (2023). Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Tujuan, Ciri, Jenis & Contoh. In *Academy Brain*.

- Putra, B. R., & Diana, A. (2022). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Rumah Makan Ciganea Pusat. *Radial: Jurnal Peradaban Sains, Rekayasa Dan Teknologi*, 9(2). <https://doi.org/10.37971/radial.v9i2.242>
- Rosmiati, M. (2023). Implementasi Metode Promethee Dalam Menentukan Kenaikan Jabatan Pada Nuansa Agung Garment. *MULTINETICS*, 8(2). <https://doi.org/10.32722/multinetics.v8i2.5140>
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>