

Pengaruh Kesejahteraan dan Promosi terhadap Prestasi Kerja pada Personel Kepolisian Sektor Jatiasih Kota Bekasi

Michael Bntoruan

Universitas Mitra Bangsa Jakarta, Indonesia
michaellbntoruan1980@gmail.com

Submitted: 14th March 2026 | **Edited:** 28th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Michael, M. (2026). Pengaruh Kesejahteraan dan Promosi terhadap Prestasi Kerja pada Personel Kepolisian Sektor Jatiasih Kota Bekasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 1031-1040.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of improving work performance among police personnel through factors that support their motivation and productivity, particularly welfare and promotion opportunities. Adequate welfare and fair promotion systems are believed to enhance job satisfaction and ultimately influence performance outcomes. The objective of this research is to analyze the effect of welfare and promotion on the job performance of personnel at the Jatiasih Sector Police, Bekasi City. This research employs a quantitative approach with an associative method. The study involved 30 respondents, using a census sampling technique in which all members of the population were included. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The data were processed using SPSS version 27 and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both welfare and promotion have a positive and significant effect on job performance, either partially or simultaneously. Welfare contributes to improving employees' motivation and work satisfaction, while promotion encourages better performance through recognition and career advancement opportunities. Simultaneously, these variables significantly influence personnel performance.

Keywords: Welfare, Promotion, Job Performance, Police Personnel, HR Management

PENDAHULUAN

Kesejahteraan dan promosi jabatan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi publik karena berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tunjangan, fasilitas kerja, serta sistem promosi yang adil dan transparan berkorelasi positif dengan kualitas kinerja dan loyalitas pegawai, termasuk dalam institusi kepolisian yang menghadapi tuntutan profesionalisme dan beban kerja tinggi. Di Polsek Jatiasih, isu kesejahteraan dan promosi menjadi semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas tugas dan tekanan kerja, di mana ketidakseimbangan antara beban kerja, kesejahteraan, serta persepsi ketidakadilan dalam promosi dapat menurunkan motivasi dan kinerja personel. Meskipun banyak

studi telah membahas hubungan kedua faktor tersebut terhadap kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian pada tingkat kepolisian sektor, sehingga diperlukan kajian empiris yang spesifik dan simultan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan dan promosi terhadap prestasi kerja personel Polsek Jatiasih menjadi penting sebagai dasar perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan guna meningkatkan profesionalisme serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam konteks Polsek Jatiasih, fenomena terkait kesejahteraan dan promosi menjadi isu yang semakin relevan seiring dengan dinamika beban kerja dan kompleksitas tugas yang dihadapi personel. Menurut Hasibuan (2020), ketidakseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan dapat menurunkan motivasi serta konsistensi kinerja pegawai. Kondisi lapangan menuntut personel untuk memberikan pelayanan cepat, tanggap, dan tepat sasaran, sementara di sisi lain mereka menghadapi tekanan kerja dan risiko tugas yang tinggi. Penelitian Siregar dan Lubis (2022) pada satuan kepolisian tingkat wilayah menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan dalam tunjangan dan promosi berdampak negatif terhadap semangat kerja dan loyalitas anggota. Selain itu, persepsi mengenai proses promosi yang belum sepenuhnya transparan turut menimbulkan tantangan dalam menjaga motivasi dan prestasi kerja personel (Pratama & Yuliani, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan dan promosi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rahman dan Kurniawan (2021) di lingkungan pemerintahan daerah membuktikan bahwa kesejahteraan yang memadai mampu meningkatkan fokus kerja dan kepuasan pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Studi lain oleh Wijaya et al. (2022) menemukan bahwa promosi jabatan yang adil dan berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan loyalitas pegawai. Dalam konteks kepolisian, penelitian Hidayat dan Prakoso (2023) pada satuan lalu lintas menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan peluang pengembangan karier memiliki hubungan positif dengan kualitas pelaksanaan tugas. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada satuan atau instansi yang berbeda, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi dan kebutuhan personel pada tingkat sektor seperti Polsek Jatiasih.

Kendati berbagai penelitian telah membahas pengaruh kesejahteraan dan promosi terhadap kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya dalam konteks kepolisian tingkat sektor. Sugiyono (2021) menekankan bahwa penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh variabel secara simultan dalam konteks organisasi spesifik diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris yang akurat. Hingga saat ini, penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh kesejahteraan dan promosi terhadap prestasi kerja personel Polsek Jatiasih masih terbatas. Padahal, karakteristik kerja personel Polsek yang berhadapan langsung dengan masyarakat setiap hari memiliki tantangan dan tuntutan yang berbeda dibandingkan satuan kepolisian lainnya (Yusuf & Maulana, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memandang bahwa penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan dan Promosi terhadap Prestasi kerja Personel Kepolisian Sektor Jatiasih” menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan peran kesejahteraan dan promosi jabatan dalam meningkatkan prestasi kerja personel kepolisian pada tingkat sektor, serta menjadi bahan pertimbangan strategis bagi pimpinan kepolisian dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Organisasi modern dituntut untuk mencapai tingkat efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja yang optimal melalui kontribusi sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas. Dalam konteks organisasi publik, prestasi kerja tidak hanya diukur dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), prestasi kerja merupakan hasil kerja individu yang ditunjukkan melalui tingkat pencapaian tugas yang diukur berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kinerja harus dievaluasi secara objektif dan terukur agar dapat mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, Armstrong (2021) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil dari perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian target organisasi melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan komitmen kerja individu. Prestasi kerja tidak hanya mencerminkan apa yang dikerjakan pegawai, tetapi juga bagaimana cara pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya. Noe et al. (2020) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan cerminan dari kemampuan individu dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Kinerja yang baik menunjukkan adanya keselarasan antara kompetensi individu, motivasi kerja, serta dukungan organisasi yang memadai.

Kesejahteraan pegawai memiliki cakupan yang luas, mencakup aspek finansial, kesehatan, psikologis, sosial, hingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Menurut Alwi & Mulyono (2026), kesejahteraan karyawan berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas kerja, di mana pegawai yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung memiliki fokus, konsentrasi, dan energi kerja yang lebih stabil. Pemenuhan kebutuhan tersebut tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan dan tuntutan organisasi. Penelitian oleh Minto Prasetyo & Ali (2024) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kesejahteraan tinggi memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, komitmen organisasi yang lebih besar, serta kinerja yang lebih konsisten.

Temuan tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan faktor psikologis dan struktural yang mempengaruhi perilaku kerja, bukan sekadar pemenuhan fasilitas atau kompensasi. Dengan meningkatnya tingkat kesejahteraan, pegawai lebih mudah mencapai prestasi kerja karena kondisi fisik dan mental mereka berada pada keadaan optimal untuk berkontribusi secara maksimal. Noe et al. (2020) juga menegaskan bahwa kesejahteraan pegawai berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, keterlibatan kerja, dan stabilitas kinerja jangka panjang. Hal ini memperkuat posisi kesejahteraan sebagai faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Penelitian empiris oleh Prasetyo dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan konsistensi kinerja, khususnya pada organisasi sektor publik. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan yang baik menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih stabil, kualitas kerja

yang lebih tinggi, serta kecenderungan turnover yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan faktor psikologis dan struktural yang memengaruhi perilaku kerja pegawai secara nyata serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan prestasi kerja.

Promosi jabatan merupakan salah satu instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan organisasi untuk memberikan pengakuan atas kinerja pegawai sekaligus mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan prestasi kerja. Dalam organisasi modern, promosi tidak hanya dipahami sebagai perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai bagian dari sistem pengembangan karier yang terencana dan berbasis kinerja. Haryadi et al. (2022) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan bagian dari pengembangan karier pegawai dan sering menjadi tujuan yang diharapkan karena mencerminkan pengakuan atas kinerja. Akter (2019) mendefinisikan promosi sebagai peningkatan pegawai ke posisi dengan tanggung jawab dan kompensasi yang lebih tinggi. Sementara itu, Mantouw (2022) menjelaskan bahwa promosi merupakan bentuk penghargaan organisasi berupa perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, serta kompensasi, yang apabila dilakukan secara adil dan transparan akan memperkuat loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel kesejahteraan dan promosi terhadap prestasi kerja. Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Sektor Jatiasih yang beralamat di Jalan Swatantra IV No.1, Jatiasih, Bekasi, Jatiasih, Kota Bekasi, Jawa Barat 17422. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kesejahteraan, promosi, dan prestasi kerja.

Pada tahap analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Proses analisis diawali dengan uji kualitas data yang meliputi uji

validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kesejahteraan dan promosi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel terhadap prestasi kerja. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kesejahteraan dan promosi dalam menjelaskan variasi prestasi kerja personel.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,036, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan secara parsial berperan dalam meningkatkan kinerja personel. Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial, kesehatan, dan kondisi kerja memberikan rasa aman dan kenyamanan, sehingga individu dapat bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mondy dan Martocchio (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Selain itu, hasil analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,832$, yang berada pada kategori hubungan sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kesejahteraan dengan prestasi kerja. Secara teoritis, kondisi kesejahteraan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja serta keterlibatan pegawai dalam organisasi. Herzberg (2017) dalam teori dua faktor menjelaskan bahwa kesejahteraan termasuk faktor higienis yang mampu mengurangi ketidakpuasan kerja dan mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik.

Pada variabel promosi jabatan, hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018, yang juga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier yang jelas mampu

mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya. Ivancevich (2021) menyatakan bahwa promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai.

Hasil korelasi antara promosi jabatan dan prestasi kerja menunjukkan nilai $r = 0,844$, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik sistem promosi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang dihasilkan. Flippo (2019) menyatakan bahwa sistem promosi yang adil dan transparan dapat menciptakan iklim kerja yang kompetitif serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 57,670 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja apabila dikelola secara bersamaan. Armstrong (2021) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan integrasi berbagai kebijakan yang saling mendukung.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $R^2 = 0,811$ menunjukkan bahwa 81,1% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan dan promosi jabatan secara simultan, sedangkan 18,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Menurut Hair et al. (2019), nilai determinasi yang tinggi mencerminkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel secara kuat dan komprehensif.

Meskipun nilai determinasi cukup tinggi, masih terdapat faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu atau dua variabel saja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya efek sinergis antara kesejahteraan dan promosi jabatan. Kesejahteraan memberikan dasar berupa stabilitas dan kenyamanan kerja, sedangkan promosi jabatan memberikan arah dan motivasi dalam pengembangan karier. Ketika kedua variabel ini dikombinasikan, maka dampaknya

terhadap prestasi kerja menjadi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan pendekatan sistem dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari perspektif praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian kesejahteraan dan sistem promosi jabatan. Kebijakan yang hanya berfokus pada satu aspek tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja personel tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kebijakan organisasi yang saling mendukung. Kesejahteraan terbukti memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang stabil, aman, dan kondusif, sehingga personel dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Di sisi lain, promosi jabatan memberikan arah pengembangan karier yang jelas serta menjadi stimulus motivasi bagi personel untuk meningkatkan kinerja. Makna utama dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu memahami bahwa kinerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan dasar serta memberikan peluang berkembang bagi anggotanya.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan. Peningkatan kesejahteraan tanpa diimbangi dengan sistem promosi yang adil dan transparan berpotensi menimbulkan stagnasi, sementara promosi tanpa dukungan kesejahteraan dapat mengurangi efektivitas motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi, khususnya institusi kepolisian, perlu merancang strategi yang mampu mensinergikan kedua aspek tersebut secara seimbang. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan prestasi kerja dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat komitmen, loyalitas, serta profesionalisme personel dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2023). *Performance management*. Chicago: Chicago Business Press.
Aker, F. (2019). *Employee promotion and performance: An empirical study*. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 45–57.

- Alwi, A., & Mulyono, S. (2026). *Kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja di sektor publik*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Costinot, A., & Oskooee, M. (2023). *Work performance evaluation: Dimensions and indicators*. Journal of Management Studies, 60(2), 101–119.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. New York: Pearson Education.
- Flippo, E. B. (2019). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryadi, A., Santoso, B., & Prasetyo, M. (2022). *Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(1), 15–28.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hidayat, R., & Prakoso, D. (2023). *Tunjangan kinerja dan pengembangan karier terhadap kualitas tugas kepolisian*. Jurnal Keamanan Publik, 5(2), 88–101.
- Ivancevich, J. M. (2021). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kadek Restu Sidiarta. (2020). *Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Buleleng* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Ganesha. <http://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/4612>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2020). *Foundations of behavioral research*. Boston: Cengage Learning.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, R. (2022). *Promosi jabatan dan loyalitas karyawan: Studi di sektor pemerintahan*. Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 56–67.
- Minto Prasetyo, R., & Ali, H. (2024). *Kesejahteraan dan motivasi kerja: Analisis kuantitatif pada pegawai swasta*. Jurnal Manajemen Modern, 11(3), 77–92.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Panggabean, H. (2017). *Penilaian prestasi kerja pegawai*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyo, R., & Nugroho, A. (2022). *Pengaruh kesejahteraan dan promosi terhadap kinerja pegawai sektor publik*. Jurnal Administrasi Negara, 14(1), 45–60.

- Pratama, D., & Yuliani, S. (2023). *Transparansi promosi jabatan dan motivasi kerja anggota kepolisian*. Jurnal Manajemen Publik, 9(2), 101–115.
- Putri, A., Handayani, R., & Sari, M. (2023). *Kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pemerintah*. Jurnal Manajemen SDM, 12(1), 33–47.
- Rahman, F., & Kurniawan, D. (2021). *Kesejahteraan aparatur dan produktivitas kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi, 18(2), 155–168.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. New York: Pearson Education.
- Siswanto, R. (2020). *Efektivitas promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 101–113.
- Sopani Siswantoro, & Sutarmin. (2026). *Pengaruh promosi dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan RCI*. Jurnal Manajemen & Bisnis, 5(1).
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, & Andrian. (2026). *Pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hana Korean Restaurant Cilegon*. Jurnal Sistem Manajemen, 11(1).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widayani, L., & Putra, M. (2020). *Promosi jabatan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai*. Jurnal Ekonomi & Manajemen, 9(2), 34–48.
- Wijaya, R., & Prakoso, D. (2023). *Promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen Organisasi, 15(2), 66–80.
- Yazid, A. (2026). *Kesejahteraan karyawan sebagai investasi organisasi*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13(1), 22–37.
- Yusuf, M., & Maulana, A. (2024). *Kesejahteraan dan profesionalisme personel kepolisian*. Jurnal Keamanan dan Pelayanan Publik, 6(1), 1–14.