

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOFLIK KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
PADA KARYAWAN PT BANK MANDIRI BETUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**NOVIA ELIZANITA
NPM : 1601110013.P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

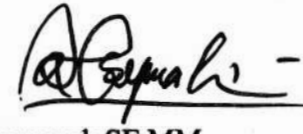
Nama : Novia Elizanita
Nomor pokok : 1601110013.P
Jurusan/proh.studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3/4-2021 Pembimbing I:


Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Tanggal 3/11-2021 Pembimbing II:


Hasyunah SE.MM
NIDN: 0207126001

316 / PS / DFE / 21


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 3/11/2021



Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 03/11/2021


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novia Elizanita
Nomor pokok : 1601110013.P
Jurusan/proh.studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kulliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung


Penguji Skripsi
Tanggal 3/11 - 2021

Ketua Penguji :


Dr. Ir. Hj Yusra Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

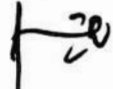
Tanggal 03/11 - 2021

Penguji I :


Hasyunah SE.MM
NIDN: 0207126001

Tanggal 03/11 /2021

Penguji II :


Lusiana Nargis, SE.,M.Si.
NIDN : 02221116101


316/PS/DFE/21


Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 3/11/2021

Ketua Program Studi
Tanggal 3/11/2021




Dr. Msy, Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO :

*Selalu ada jalan untuk yang berusaha,
Selalu ada kesempatan bagi yang selalu berdoa.”*

(Novia Elizanita)

Kupersembahkan kepada :

- ♥ ALLAH SWT
- ♥ Kepada Kedua Orang Tuaku Ayahku Elli dan Ibuku Betti Yunita yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang.
- ♥ Kepada Mertuaku Ayah Maryono dan Ibu Hartati yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang
- ♥ Kepada Suami Tercinta Bripda Agung Bima Putra yang selalu memberi semangat dan membimbing serta memberi motivasi dalam hidupku
- ♥ Kepada Buah hati Altair yang selalu menamaniku dalam menyusun laporan akhir skripsi ini dan selalu menjadi penyemangatku
- ♥ Adikku Juanda Saputra dan Maulana Saputra yang telah menyemangatiku.
- ♥ Sahabatku Puci, Izan, Miska, Pupu, Uul, Oli dan Lili yang selalu ada menemaniku.
- ♥ Kedua Pembimbing skripsiku Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Hasyunah SE.MM
- ♥ Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novia Elizanita
Nomor Pokok : 1601110013.P
Angkatan : 2016
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021

Penulis,



Novia Elizanita

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan..
4. Ibu Hasyunah SE.MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. PT Bank Mandiri KCP Betung Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, September 2021

Penulis,

Novia Elizanita.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritas	9
2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	9
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja	11
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	12
2.1.1.4 Indikator dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	12
2.1.2 Konflik Kerja	13

2.1.2.1	Pengertian Konflik Kerja	13
2.1.2.2	Jenis – Jenis Konflik Kerja	14
2.1.2.3	Indikator Konflik kerja	16
2.1.3	Promosi Jabatan	16
2.1.3.1	Pengertian Promosi Jabatan	16
2.1.3.2	Syarat-Syarat Promosi Jabatan	17
2.1.3.3	Jenis-Jenis Promosi Jabatan.....	19
2.1.3.4	Tujuan Promosi Jabatan	20
2.1.3.5	Indikator Promosi Jabatan	21
2.1.4	Kompensasi	22
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi	22
2.1.4.2	Bentuk Kompensasi	24
2.1.4.3	Jenis-Jenis Kompensasi	25
2.1.4.4	Tujuan Kompensasi	26
2.1.4.5	Indikator Kompensasi	28
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Berfikir	29
2.4	Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan waktu penelitian	31
3.2	Sumber dan teknik pengumpulan data	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik pengumpulan data	32
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel	33
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	33

3.5.1 Variabel Operasional	34
3.5.2 Definisi Operasional	35
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Teknik Analisi Data	38
3.7.1 Uji Reabilitas	38
3.7.2 Uji validitas	39
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.8 Statistik Inferensial Parametrik	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	47
4.1.2.1 Struktur Organisasi	47
4.1.2.2 Uraian Tugas Perusahaan	47
4.2 Pembahasan dan interpretasi	49
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	49
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	50
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.3 Teknik Analisis Data	51
4.3.1 Uji Reliabilitas	51
4.3.2 Uji Validitas	53
4.4 Uji Asumsi Klasik	58
4.4.1 Uji Normalitas	58
4.4.2 Uji Multikolinieritas	58
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	59
4.5 Analisis Deskriptif	60
4.5.1 Analisis Linier Berganda	60
4.5.2 Regresi Linier Sederhana	62

4.6	Statistik Inferensial Parametrik	64
4.6.1	Uji Parsial (Uji t)	64
4.6.2	Uji Simultan (Uji F)	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	28
3.1 Kisi- kisi Instrument Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	35
3.2 Kisi- kisi Instrument Variabel Konflik Kerja	36
3.3 Kisi- kisi Instrument Promosi Jabatan	36
3.4 Kisi- kisi Instrument Pemberian Kompensasi	37
3.5 Skala Likert	38
3.6 Pengambilan keputusan dalam uji T-statistik	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.5 Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	54
4.6 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_2)	55
4.7 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)	56
4.8 Hasil Uji Validitas Pemberian Kompensasi (Y)	57
4.9 Uji Multikolinieritas	59
4.10 Uji Heteroskedastisitas	60
4.11 Hasil uji Analisis Linier Berganda	61
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	63
4.13 Hasil Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	30
4.1 Struktur Organisasi	47
4.2 Uji Normalitas	58
4.3 Uji Parsial (Uji t)	64

ABSTRAK

Novia Elizanita, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Ibu Hasyunah SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT Bank Mandiri KCP Betung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Persamaan regresi linier berganda $Y = 50,946 + 0,393 X_1 + 0,415 X_2 + 0,527 Y + e$. Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh secara simultan dengan variabel Pemberian Kompensasi dengan nilai t hitung $0,334 < t_{tabel} 1,697$ dan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Artinya terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung, Promosi Jabatan dengan nilai t hitung $0,358 < t_{tabel} 1,697$ dan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya terdapat Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung. Konflik Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Promosi Jabatan dengan nilai t hitung $1,364 < t_{tabel} 1,697$ dan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya terdapat Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung. Promosi Jabatan memiliki pengaruh secara persial dengan variabel Pemberian Kompensasi dengan nilai t hitung $0,406 < t_{tabel} 1,697$ dan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Artinya terdapat Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung.

Kata Kunci : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Konflik Kerja, Promosi Jabatan, Pemberian Kompensasi.

RIWAYAT HIDUP

Novia Elizanita, lahir Palembang 25 November 1997 anak Pertama dari Tiga bersaudara dari Bapak Elli dan Ibu Betti Yunita.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 40 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Novia Elizanita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Jika perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan benar, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya. Maka dari itu perencanaan SDM menjadi elemen perusahaan yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian karyawan. Melakukan perencanaan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau karyawan. Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan professional di dalam perusahaan, Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan. Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017;p.143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai Di dalam PT Bank Manidri KCP Betung untuk melakukan Penilaian Prestasi Kerja tentunya pegawai harus mempunyai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan serta sikap yang harus baik terhadap perusahaan, seperti keterampilan dasar atau skill yang harus dikuasi oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya, contohnya pegawai frontliner teller yang harus memiliki skill menghitung uang menggunakan jari tangan dalam waktu 10detik, memberikan pelayanan dengan SOP yang telah ditentukan, ketelitian atau ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana berkaitan dengan jumlah kesalahan yang dilakukan seperti pendebitan tagihan nasabah di akhir bulan yang sangat banyak dan tentunya dengan nominal berbeda. Pegawai juga tentunya harus rapi dalam melaksanakan pekerjaan, seperti merapikan kembali semua barang yang telah digunakan sesuai posisi yang ditetapkan sehingga pada saat diperlukan siap digunakan. Pegawai yang kinerjanya baik adalah pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu sesingkat-singkatnya. Pegawai yang memiliki kecakapan pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik akan dengan mudah mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan dengan tepat waktu. Semakin tinggi kuantitas kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan baik pula penilaian kinerja karyawan tersebut.

Sebagian pegawai PT Bank Mandiri KCP Betung masih banyak yang tidak memiliki inisiatif atas pekerjaannya, kemampuan inisiatif adalah melakukan

sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan, kemampuan yang satu ini sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, karena perusahaan menginginkan ide-ide serta hal-hal yang muncul dari karyawannya tanpa perlu diminta-minta terlebih dahulu.

Ketika bekerja sama kita akan bekerja menuju tujuan yang sama secara bersamaan. Semua pekerjaan yang kita kerjakan pun akan menjadi lebih efisien karena kita akan menyelesaikannya secara bersamaan sesuai dengan kemampuan masing-masing, tidak hanya menawarkan kesempatan yang luar biasa untuk perkembangan profesionalitas, kerjasama juga berarti kita bisa membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan mudah, kerja sama dalam lingkungan kerja juga akan membantu perusahaan untuk mengambil pekerjaan tambahan dan akhirnya mendapatkan keuntungan atau bonus tanpa harus menambah pegawai lagi. PT Bank Mandiri KCP Betung memiliki pegawai yang selalu konsisten dan tepat waktu pada saat jam masuk kantor, karena jika satu hari saja para pegawai terlambat datang ke kantor dengan tidak memberikan kabar akan diberikan sanksi yang berupa denda uang tunai.

Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi, seperti pemberian kompensasi, membantu para pimpinan mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan lainnya serta keputusan untuk promosi jabatan yang merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.

Didalam sebuah perusahaan tentunya SDM tidak selalu berjalan dengan baik dan pasti sering adanya konflik serta hambatan yang akan memberikan

pengaruh terhadap suasana kerja. Menurut Nelson dan Quick dalam Umam (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain ataupun dalam hubungan antar pribadi dalam organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul berbagai konflik di antara mereka disertai suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan.

Di bagian Sales Generalis PT Bank Mandiri KCP Betung sering sekali terjadi konflik yang bermacam- macam konflik seperti, antar individu yang berbeda tujuan dalam melaksanakan pekerjaan, perbedaan tindakan yang tidak sama dalam melaksanakan tugas dan konflik antar kelompok yang terjadi dalam perbedaan ide yang harus di ubah setiap bulan agar target perusahaan dapat tercapai.

Bank Mandiri salah satu perbankan BUMN yang bergerak pada industri jasa dan keuangan yang terdiri dari simpanan/ tabungan, kartu kredit, investasi & asuransi, pengiriman uang, pinjaman, kartu kredit, dan ebanking. Didalam pelaksanaan dan pelayanan tidak terlepas dari penilaian prestasi dan konflik yang mempengaruhi promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang berada didalam industri jasa dan keuangan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua

kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya, Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan sendiri merupakan penghargaan untuk karyawan berprestasi dalam bentuk kenaikan jabatan atau kenaikan upah yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, dengan adanya promosi jabatan karyawan tidak hanya merasa dihargai dan diakui kemampuannya. Menurut Siagian (2015) Promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula

Promosi jabatan sebaiknya dilaksanakan dengan melihat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan dan bukan berdasarkan adanya hubungan kekerabatan terhadap orang-orang tertentu didalam perusahaan. Promosi jabatan harus memperhatikan beberapa dimensi seperti disiplin dan ketaatan karyawan untuk perusahaan, prestasi kerja apa saja yang telah diacapai selama bekerja, bisakah karyawan bekerja sama dengan sesama karyawan , bekerja sama karyawan antar pimpinan serta pengetahuan calon pegawai yang akan dipromosikan jabatannya. Harus mempunyai pengetahuan yang luas seperti produk, ide agar targer perusahaan tercapai, cara megatasi masalah, cara menghadapi nasabah yang datang ke kator dan complain tentang pelayanan, dan

pengetahuan bagaimana cara menyelesaikan masalah bukan lari dari masalah yang terjadi. Dari fakta-fakta yang pernah terjadi pada bank tersebut dapat terlihat bahwa konflik dapat mempengaruhi promosi jabatan.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa kepada mereka pegawai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017:119). Di dalam PT Bank Mandiri KCP Betung Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu Kompensasi langsung seperti gaji yang pasti dibayarkan dalam waktu yang tetap sesuai tanggal yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan, pemberian insentif yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai hadiah untuk seluruh pegawai yang telah mencapai target perusahaan., pembayaran bonus yang dibayarkan kepada karyawan dari hasil keuntungan perusahaan yang biasanya dibayarkan pertahun. Sedangkan Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, seperti asuransi, hak cuti, dan tunjangan pension, pesangon.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai

pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan jabatannya

Untuk mengetahui seberapa besar Penilaian Prestasi Kerja dan konflik Kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan dan pemberian kompensasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Promosi Jabatan melalui Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Pemberian Kompensasi pada PT Bank Mandiri Betung?
2. Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung?
3. Apakahh Konflik Kerja berpengaruh secara persial terhadap Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri Betung?
4. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara persial terhadap Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri Betung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Pemberian Kompensasi pada PT Bank Mandiri Betung.
2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja secara persial terhadap Promosi Jabaran pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung.
3. Pengaruh Konflik Kerja secara persial terhadap Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri Betung.
4. Pengaruh Promosi Jabatan secara persial terhadap Pemberian Kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri Betung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

a. Bagi Peneliti

Untuk memberikan pengetahuan, menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan penelitian masalah serupa pada masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dan memberi manfaat sebagai masukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Karyawan PT Bank Mandiri Betung.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan ilmiah bagi para mahasiswa dan mahasiswi Universitas Tridianti Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dhilkhijjah, L. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11-18.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara.2006), h. 109
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 143
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.108,
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h.119
- Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta: Gadjia Mada Univ.Pres
- Muslich Anshori Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Pusat Penerbitan dan percetakan Unair (AUP).2009). hal 57
- Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya...* hal. 197
- Sedarmayanti. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2015), hal.16
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hal 240

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 169.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 144.

Sastrohadiwiryo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tulisan Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela 2016 Jakarta* : Bumi Aksara, Hal 218.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI

Usman, B. (2017). **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan**. *Warta Dharmawangsa*, (54).