

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA MARKETING OFFICER BANK SUMSEL BABEL
DI KANTOR CABANG UTAMA KAPTEN A.RIVAI PALEMBANG**

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



Diajukan Oleh:

**M. LUKITO EFFENDI
NPM. 16.01.11.0097**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. LUKITO EFFENDI
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0097
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi Dan Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK, PROMOSI JABATAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MARKETING OFFICER BANK SUMSEL
BABEL DI KANTOR CABANG UTAMA
KAPTEN A.RIVAI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... Pembimbing I: Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0222036101

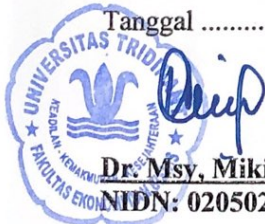
Tanggal..... Pembimbing II: Kamariah, SE., MM
NIDN: 0221075802

236/PS/DFE/23

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal



Dr. Msy, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal

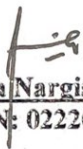
Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. LUKITO EFFENDI
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0097
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK, PROMOSI JABATAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
MARKETING OFFICER BANK SUMSEL
BABEL DI KANTOR CABANG UTAMA
KAPTEN A.RIVAI PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal Penguji I :  Kamariah, SE, MM
NIDN: 0221075802


Tanggal Penguji II :  Rudy Chairudin, SE, MP
NIDN: 0202026201

23^b / PS / DFE / 23

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal

Dr. Msv, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Lukito Effendi

Npm/Nomor Pokok : 1601110097

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Maret 2023



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sungguh, mereka yang beriman dan melakukan perbuatan benar akan memiliki taman yang di bawahnya mengalir sungai yang merupakan pencapaian besar.” (Q.S Al-Buruj:11)

“"Orang yang belajar dari kesalahan adalah orang yang berani sukses."”

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Diriku Sendiri
- ❖ Ayahanda dan ibunda tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Kekasih Hati Inshaallah menjadi calon istri
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademiku
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Marketing Officer Bank Sumsel Babel di Kantor Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S 1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM dan Ibu Alinadia, S.E, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Staff di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bantuan selama studi berlangsung hingga selesainya skripsi ini.
5. Pemimpin Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh karyawan/ti Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
7. Terima kasih support yang berasal dari diri sendiri, kedua orang tuaku Mamaku Erna Zaidan dan Papaku Rais Effendi. Saudara – saudaraku

Kak Ade, Bang Randi dan Nabila. Kekasih hatiku Melisa yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habis.

8. Sahabatku dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Semoga Allah Subhanahu WaTa'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin yarabbal'alamiin.

Palembang, Maret 2023

M. Lukito Effendi

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| RIWAYAT HIDUP | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 8 |
| 2.1.1 Konflik | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Konflik..... | 8 |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik | 9 |
| 2.1.1.3 Tujuan Manajemen Konflik | 10 |
| 2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Konflik..... | 11 |
| 2.1.2 Promosi Jabatan | 12 |
| 2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan..... | 12 |
| 2.1.2.2 Syarat-Syarat Promosi Jabatan | 14 |
| 2.1.2.3 Tujuan Promosi Jabatan | 16 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 2.1.2.4 | Manfaat Promosi Jabatan | 17 |
| 2.1.2.5 | Dimensi Promosi Jabatan | 17 |
| 2.1.2.6 | Indikator Promosi Jabatan | 18 |
| 2.1.3 | Kompensasi | 19 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Kompensasi | 19 |
| 2.1.3.2 | Tujuan Kompensasi | 21 |
| 2.1.3.3 | Sistem Pemberian Kompensasi | 22 |
| 2.1.3.4 | Jenis-Jenis Kompensasi | 23 |
| 2.1.3.5 | Dimensi dan Indikator Kompensasi | 24 |
| 2.1.4 | Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Kinerja Karyawan..... | 26 |
| 2.1.4.2 | Faktor-Faktor Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.1.4.3 | Penilaian Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.1.4.4 | Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.2 | Penelitian yang Relevan | 30 |
| 2.3 | Kerangka Berpikir | 32 |
| 2.4 | Hipotesis | 33 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian | 34 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian..... | 34 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian | 34 |
| 3.2 | Sumber dan Teknik Pengumpulan data..... | 35 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 35 |
| 3.2.1.1 | Data Primer..... | 35 |
| 3.2.1.2 | Data Sekunder | 36 |
| 3.2.2 | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 3.3 | Populasi, Sampel dan Sampling | 37 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 37 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 37 |
| 3.3.3 | Sampling | 38 |
| 3.4 | Rancangan Penelitian | 38 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional | 38 |
| 3.5.1 | Variabel | 38 |
| 3.5.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 39 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian | 42 |
| 3.7 | Uji Instrumen Penelitian..... | 43 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 43 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 44 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik | 44 |
| 3.8.1 | Uji Normalitas Data | 44 |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | 45 |
| 3.8.3 | Uji Heterokedastisitas | 45 |
| 3.9 | Teknik Analisis Data | 46 |
| 3.9.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 46 |
| 3.9.2 | Analisis Statistik Inferensial | 47 |
| 3.9.2.1 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 47 |
| 3.9.2.2 | Analisis Koefisien Korelasi..... | 47 |
| 3.9.2.3 | Analisis Koefisien Determinasi..... | 48 |
| 3.10 | Uji Hipotesis..... | 49 |
| 3.10.1 | Uji Simultan (Uji F) | 49 |
| 3.10.2 | Uji Signifikansi (Uji t/Uji Parsial) | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 53 |
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 53 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 53 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi PT. Bank Sumsel Babel Palembang..... | 54 |
| 4.1.3 | Uraian Tugas dan Tanggung Jawab | 55 |
| 4.2 | Pembahasan dan Interpretasi | 56 |
| 4.2.1 | Uji Instrumen Penelitian | 56 |
| 4.2.1.1 | Uji Validitas | 56 |
| 4.2.1.2 | Uji Realibilitas..... | 65 |
| 4.2.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 66 |
| 4.2.2.1 | Uji Normalitas | 66 |

| | | |
|--------------|-------------------------------------|-----------|
| 4.2.2.2 | Uji Multikolenieritas | 66 |
| 4.2.3 | Teknik Analisis Data..... | 68 |
| 4.2.3.1 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 68 |
| 4.2.3.2 | Analisis Statistik Inferensial..... | 72 |
| 4.2.4 | Uji Hipotesis | 76 |
| 4.2.4.1 | Uji Simultan (Uji F) | 76 |
| 4.2.4.2 | Uji Parsial (Uji t) | 77 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 79 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 79 |
| 5.2 | Saran..... | 80 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 1.1 | Skala Penilaian Kinerja Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang | 5 |
| 1.2 | Penilaian Kinerja Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang..... | 5 |
| 2.1 | Penelitian yang Relevan..... | 30 |
| 3.1 | Jadwal Penelitian | 34 |
| 3.2 | Variabel dan Definisi Operasional..... | 40 |
| 3.3 | Skala Likert..... | 42 |
| 3.4 | Interprestasi Nilai (r)..... | 48 |
| 4.1 | Hasil Uji Validitas Variabel Konflik (X1)..... | 57 |
| 4.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)..... | 58 |
| 4.3 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3) | 59 |
| 4.4 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 60 |
| 4.5 | Hasil Uji Realibilitas..... | 61 |
| 4.6 | Hasil Uji Normalitas | 62 |
| 4.7 | Hasil Uji Multikolinieritas | 62 |
| 4.8 | Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 63 |
| 4.9 | Hasil Uji Statistik Deskriptif..... | 64 |
| 4.10 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 68 |
| 4.11 | Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 70 |
| 4.12 | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 71 |
| 4.13 | Hasil Uji-F (Uji Simultan) | 72 |
| 4.14 | Hasil Uji-T (Uji Parsial)..... | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 2.1 Skema Kerangka Pemikiran..... | 32 |
| 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Konflik (X1) | 65 |
| 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (X2)..... | 66 |
| 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X3) | 67 |
| 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 68 |

ABSTRAK

LUKITO EFFENDI. Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Officer* pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Lusnia Nargis, SE., M.Si dan Ibu Kamariah, S.E., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan juga parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Subjek penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penyebaran kuisioner.

Hasil uji simultan (Uji-F) sebesar 25,374 dengan sig F 0,000. Dengan F_{hitung} sebesar $25,374 > 0,000$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya konflik (X_1), promosi jabatan (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian uji parsial (Uji-T) menunjukkan bahwa variabel konflik dengan nilai $t_{hitung} = 0,830$ dengan signifikan sebesar $0,414 > 0,05$ artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Variabel promosi jabatan dengan nilai $t_{hitung} = -0,101$ dengan signifikan sebesar $0,920 > 0,05$ artinya maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung} = 4,850$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

Kata Kunci : *Konflik, Promosi Jabatan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

RIWAYAT HIDUP

M. Lukito Effendi, dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Juni 1997, merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Rais Effendi dan Ibu Erna Zaidan.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD IKAL Medan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 7 Medan, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 13 Palembang.

Pada Tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2023

M. Lukito Effendi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya kemajuan teknologi yang diikuti oleh perkembangan zaman yang begitu cepat membawa banyak berpengaruh ke segala bidang tanpa terkecuali termasuk di dalamnya pada dunia industri yang mengalami perkembangan yang begitu sangat pesat. Namun, faktor manusia tidak dapat dikesampingkan dikarenakan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan sehingga peranan manusia tidak bisa diabaikan begitu saja. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang dituju (Suwati, 2019:53).

Dengan demikian, SDM dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Bagi perusahaan berkembang, persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas SDM. Hal itu yang menjadi penghalang bagi sebuah perusahaan yang berada pada iklim persaingan yang begitu kompetitif. Persoalan ini semakin rumit dirasakan sehubungan dengan masuknya kemajuan teknologi yang memungkinkan terjadinya otomatisasi hampir di semua bidang kehidupan dimana hal ini akan mengubah pola hidup dan interaksi manusia. Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berkontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan tersebut maka karyawan harus bekerja lebih baik dan optimal agar dapat mendapatkan kepuasan kerja. Melihat pentingnya karyawan dalam

sebuah perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, banyak hal yang dapat dilakukan serta berbagai macam strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut sesuai dengan perencanaan. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam masyarakat terutama dibidang pelayanan perbankan. Agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi. Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam masyarakat terutama didalam kehidupan para karyawan. Dengan perubahan yang terjadi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan bagi perusahaan.

Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Dengan tidak adanya konsentrasi dalam bekerja secara langsung akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan maka akan berakibat pada produktivitas perusahaan. Konflik pada diri karyawan yang dapat dikendalikan maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang tidak begitu buruk. Akan tetapi jika konflik yang terjadi tidak dapat

dikendalikan, maka akan memperburuk kondisi kinerja karyawan. Pentingnya memahami konflik yang dialami para karyawan akan dapat menghindari kondisi yang akan memperburuk produktivitas kerja perusahaan. Dengan pencegahan dan pemecahan konflik pada diri para karyawan akan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan dukungan produktivitas dari perusahaan akan mendukung profitabilitas perusahaan yaitu dengan cara pemberian promosi jabatan dan kompensasi bagi karyawan.

Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Nitisemito (2020:177) promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektifitas pegawai akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai.

Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*out comes*) yang semakin besar bagi pegawai. adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan memberi dorongan penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya, begitu

besarnya peranan promosi pegawai maka sebaiknya manajer harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai begitupun dengan kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kesimpulannya bahwa jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif dilakukan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kompensasi meliputi gaji dan upah, kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan di kota Palembang. Sebagai perusahaan yang masih bergerak dibidang pelayanan membuat Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang sangat mengandalkan kinerja yang diberikan oleh karyawan agar memberikan hasil yang terbaik terutama bagi nasabah yang telah berkerjasama bagi perusahaan. Berikut ini metode penilaian kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang sebagai pengukuran kinerja karyawan bagi perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja
Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang

| Hasil | Kategori |
|------------|-------------------------|
| 40 - 60 % | Poor (Buruk) |
| 61 - 70% | Fair (Cukup) |
| 71 - 80 % | Good (Baik) |
| 81 - 90 % | Excellent (Sangat Baik) |
| 91 - 100 % | Outstanding (Cemerlang) |

Adapun hasil penilaian kinerja untuk karyawan PT. Tara Anugerah Rizky

Agung Palembang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja
Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang

| No. | Penilaian Kerja | Jumlah | Peresentase (%) |
|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 1 | Sangat baik | 28 | 41,17 |
| 2 | Baik | 31 | 45,58 |
| 3 | Kurang baik | 7 | 10.29 |
| 4 | Tidak baik | 2 | 2,94 |
| Jumlah | | 68 | 100 |

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa konflik, promosi jabatan dan kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Officer* pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Konflik, Promosi Jabatan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang ?
2. Apakah Konflik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang ?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik, Promosi Jabatan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Marketing Officer pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
2. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
3. Bagi dunia akademisi, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- Dessler, Gery. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.*
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariah. Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta, 2016.*
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Vols. Vol. 1, No.2. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.*
- Lina Parlina 2019. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kasus Pada PT. Bank Mega Tbk Cab Bandung),.Vol. 7, No. 8, Hal 758.*
- Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian 2021. Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra.,Vol 4, No.1. Hal 36*
- Simanjuntak, Payaman J. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.*
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV. ALFABETA, 2013.*
- I Komang Ardana. Pengaruh Kompensasi Finansial, GayaKepemimpinan Tranformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019: 1176 – 1202*