PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALEMBANG

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

Nama : KISTIAGUS MALENDRA
NPM : 194141020

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama	**: KISTIAGUS MALENDRA**
NPM	**: 194141020**
Konsentrasi	**: Manajemen SDM**

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.	19/9/2020	
Anggota Penguji:		
Dr. H. Marwan Sofi, SE, MM	19/9/2020	

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALEMBANG

Nama	**: KISTIAGUS MALENDRA**
NPM	**: 194141020**
Konsentrasi	**: Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

Palembang, 2020
Pembimbing II

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM dsn Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. Dalam penelitian ini Populasi adalah Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang dengan jumlah Pegawai sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Pembagian kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 25.815 ≥ 1,96 atau P-value 0.000 < 0.05. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 2.771 ≥ 1,96 atau P-value 0.006 < 0.05. Pembagian kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 3.468 ≥ 1,96 atau P-value 0.001 < 0.05. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 1.978 < 1,96 atau P-value 0.049 > 0.05. Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar 2.689 ≥ 1,96 atau P-value 0.007 < 0.05. dan pengaruh tidak langsung (indirect effects) antara variabel Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja yang dimesiasi variabel Loyalitas Kerja berpengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi dan variabel Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja yang dimesiasi variabel Loyalitas Kerja bernilai signifikan < 0,05 artinya mempuyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi juga nilai *R Square* variabel Loyalitas Kerja sebesar 0.826 artinya variabel Prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh Loyalitas Kerja (Y1) terhadap Pembagian kerja dan Promosi Jabatan sebesar 82,6%. Untuk nilai R Square Prestasi kerja sebesar 0.879 artinya variabel Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas Kerja, Pembagian kerja dan Promosi Jabatan sebesar 87,9%.

Kata Kunci : Pembagian kerja, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Ms. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si This study aims to determine the effect of job division and job promotion on job loyalty and its implications for the work performance of BPJS Employees at Palembang branch. In this study the population is the employees of the Palembang Branch BPJS Ketenagakerjaan with 45 employees. Sampling in this study using saturated sampling technique, namely sampling is done as a whole from the total population. From the results of this study, the division of labor has a significant positive effect on Job Loyalty of BPJS Employees at Palembang Branch, this is shown by the t statistic of 25,815 ≥ 1.96 or P-value 0.000 <0.05. Job Promotion has an effect on Employee Loyalty of BPJS Ketenagakerjaan Palembang Branch, this is shown by the t statistic of 2.771 ≥ 1.96 or P-value 0.006 <0.05. The division of labor has an effect on the work performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Palembang, this is shown by the t-statistic of 3,468 ≥ 1.96 or P-value 0.001 <0.05. Job promotion has an effect on the work performance of BPJS Employees at Palembang Branch, this is indicated by the t statistic of 1.978 <1.96 or P-value 0.049> 0.05. Job loyalty has an effect on the work performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Palembang Branch, this is shown by the t statistic of 2.689 ≥ 1.96 or P-value 0.007 <0.05. and the indirect effect between the variables of the division of labor on work performance which is mediated by the variable Job Loyalty has an indirect effect or in the sense that it can be a mediating variable and the Job Promotion variable on job performance which is mediated by the Job Loyalty variable is significant <0.05 means that it has a significant value. Indirect influence or in the sense that it can be a mediating variable as well as the R Square value of the Job Loyalty variable of 0.826, which means that the work performance variable which can be explained by Job Loyalty (Y1) on the division of labor and job promotion is 82.6%. For the value of R Square for work performance of 0.879, it means that the variable of work performance can be explained by the variables of Job Loyalty, Job Distribution and Job Promotion at 87.9%.

Keywords: Division of labor, Job Promotion, Job Loyalty, Job Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **"Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang".**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM. Sekaligus Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si Sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Kepala Cabang, dan Staf BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.

6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Suami tercinta dan anakku tersayang serta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
9. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	10
1. Prestasi Kerja	10
2. Loyalitas Kerja	13
3. Promosi Jabatan	20
4. Pembagian kerja	26
B. Hasil penelitian terdahulu yang Relevan	32
C. Kerangka Berpikir	34
D. Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian 38

B. Desain Penelitian 39

C. Populasi dan Sampel 39

D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data 40

E. Variabel dan Definisi Operasional 42

F. Teknik Analisis Data 42

G. Uji Hipotesis Statistika 61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif 62

B. Analisis Inferensial 67

C. Pembahasan Hasil penelitian 67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 78

B. Implikasi kebijakan 78

C. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Key Performance Indicator	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	31
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.3	Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	49
Tabel 3.4	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic	61
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	66
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden	67
Tabel 4.6	*Loading Factor model 1*	69
Tabel 4.7	Indikator dengan Loading Factor Rendah	70
Tabel 4.8	*Loading Factor model 2*	72
Tabel 4.9	*Average Variance Extracted* (AVE)	72
Tabel 4.10	*Discriminant Validity*	74
Tabel 4.11	*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*	75
Tabel 4.12	*R-Square*	76
Tabel 4.13	*f- Square*	77
Tabel 4.14	Tabel *Indirect Effects*	78
Tabel 4.15	*Path Coefficient*	79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka berfikir 36

Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi 68

Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2 71

Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik 72

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner	92
Lampiran 2	Data tabulasi Jawaban responden	100
Lampiran 3	Full Model setelah dikalkulasi	105
Lampiran 4	Tabel Loading Factor model 1	105
Lampiran 5	Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2	107
Lampiran 6	Tabel Average Variance Extracted (AVE)	107
Lampiran 7	Tabel Discriminant Validity	107
Lampiran 8	Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	108
Lampiran 9	Tabel R-Square	108
Lampiran 10	Tabel f- Square	108
Lampiran 11	Tabel Tabel Indirect Effects	108
Lampiran 12	Tabel Path Coefficient	109
Lampiran 13	Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.	110

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	**KISTIAGUS MALENDRA**
NPM	:	194141020
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis	:	Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Sepetember 2020

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6000

KISTIAGUS MALENDRA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era perdagangan bebas (globalisasi), persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut. SDM merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu organisasi.

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang terpimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dibuat dalam suatu perencanaan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, setiap orang dalam organisasi melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan pembagian kerja. Pada instansi publik biasanya pembagian kerja sudah diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi).

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengukuran SDM dapat dilakukan dengan cara menilai prestasi kerja yang telah dicapai.

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja. Prestasi kerja pegawai berkaitan erat dengan budaya organisasi dimana nilai-nilai yang menjadi pedoman pegawai untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat diliat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi tersebut. Semakin tinggi loyalitas pegawai pada suatu organisasi umumnya diiringi dengan semakin membaiknya prestasi kerja.

Pembagian kerja merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Dengan pembagian kerja yang jelas maka memudahkan manajemen dalam menilai prestasi kerja pegawai. Untuk mengukur prestasi kerja pegawai, harus diperhatikan supaya penilaian tersebut dapat berjalan efektif dan tepat sasaran.

Promosi merupakan kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, perpindahan lingkungan kerja yang lebih baik walaupun setingkat karena kompleksitas kerja, dan pemberian penghargaan lainnya. Promosi jabatan adalah perpindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, tanggung jawab, status, dan pendapatan yang lebih besar dari sebelumnya. Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan promosi

sesuai dengan prestasi kerja. Dengan adanya keadilan dalam kesempatan dipromosikan memungkinkan untuk meningkatkan loyalitas bagi organisasi.

Sebagai individu yang memiliki keinginan, setiap pegawai tentu saja menginginkan penghargaan dari organisasi tempat dia bekerja. Organisasi hendaknya menghargai prestasi kerja pegawai dan sebaliknya pegawai harus menunjukkan prestasi kerja yang baik agar dapat memperoleh penghargaan dari organisasi. Prestasi kerja adalah arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyesuaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian, prestasi kerja pegawai berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai pegawai di organisasi atau perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja pegawai yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Palembang) adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan adalah, sebelum bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan, dulu bernama PT. Jamsostek (Persero) dan terus

mengalami proses yang sangat panjang, mulai dari UU No. 33/1947 jo, UU No. 2/1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo, PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial Buruh (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

BPJS Ketenagakerjaan kini telah beroperasi melalui kantor-kantor di seluruh Indonesia, yang terdiri dari Kantor Pusat, Kantor Wilayah, dan Kantor Cabang, termasuk juga BPJS Ketenagakerjaan cabang Palembang yang beralamat di Jalan Jalan Jenderal Sudirman No.131, 20 Ilir Kelurahan D. I Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang, Sumatera Selatan 30126.

Permasalahan yang dihadapi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang antara lain belum optimalnya Prestasi Kerja Pegawai yang tercermin dari kuantitas dan kualitas kerja sesuai score pekerjaan. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, Terjadi penurunan pencapaian Prestasi Kerja dari tahun 2014 sampai dengan 2019 yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1

Key Performance Indicator BPJS Ketenagakerjaan Cabang palembang

Tahun	Proses Internal	Implementasi Program Kerja	Score
2014	40,16	14,84	55
2015	44,04	16,55	65,9
2016	42	16,55	65,9
2017	42	16,55	65,9
2018	47	22,03	69,03
2019	45	14,84	59,84

Sumber : *Human resources & General Affair Department* BPJS ketenagakerjaan Cabang Palembang, 2019

Prestasi Kerja tahun 2014 sampai tahun 2019 mendapati peningkatan dan penurunan, seperti yang disampaikan dalam Tabel 1. Tahun 2013 score KPI prestasi kerja lebih kecil dibanding dengan tahun lainnya yaitu sebesar 55. Pada tahun 2015 dan 2016 score KPI prestasi kerja sama yakni 65,9. Score KPI Prestasi kerja tertinggi terdapat pada tahun 2018 sebesar 69.03 dan di tahun 2019 mengalami penurunan yang drastis yakni sebesar 59.84.

Terjadinya penuruan prestasi kerja di perusahaan disebabkan rendahnya loyalitas kerja pegawai telihat dari masih adanya pegawai yang keluar saat jam kerja dan masih adanya pegawai yang datang terlambat tanpa menghiraukan teguran-teguran maupun surat peringatan dari atasan. Pembagian kerja pegawai belum dilakukan dengan baik seperti penempatan pegawai belum berdasarkan pendidikan dan kemampuan masing-masing pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang lain sehingga menimbulkan kesenjangan. Selain itu, promosi jabatan belum dilaksanakan secara objektif.

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang".

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang sebagai berikut :

1. Prestasi kerja Pegawai belum optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta terjadinya penurunan prestasi kerja.

2. Rendahnya loyalitas kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih sedikitnya pegawai yang memiliki kesetiaan, dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar saat jam kerja dan masih adanya pegawai yang datang terlambat tanpa menghiraukan teguran-teguran maupun surat peringatan dari atasan sehingga hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai yang ada di kantor tersebut..
3. Pembagian kerja pegawai belum dilakukan dengan baik seperti penempatan pegawai belum berdasarkan pendidikan dan kemampuan masing-masing pegawai.
4. Masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang lain sehingga menimbulkan kesenjangan
5. .Promosi jabatan belum dilaksanakan secara objektif

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Apakah Terdapat pengaruh Pembagian kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?
2) Apakah Terdapat pengaruh Promosi Jabatan kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

3) Apakah Terdapat pengaruh Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

4) Apakah Terdapat pengaruh Promosi Jabatan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

5) Apakah Terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

6) Apakah terdapat pengaruh tak langsung Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja yang dimediasi Loyalitas Kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ?.

7) Apakah terdapat pengaruh tak langsung Promosi Jabatan kerja terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ?.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

a. Pengaruh Pembagian kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

b. Pengaruh Promosi Jabatan kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

c. Pengaruh Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

d. Pengaruh Promosi Jabatan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

e. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

f. Pengaruh tak langsung Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ?.

g. Pengaruh tak langsung Promosi Jabatan kerja terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ?.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi pegawai, sebagai masukan dalam rangka peningkatan Prestasi kerja melalui peningkatan Pembagian kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja pegawai

b. Bagi Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM *BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang* melalui program mewujudkan Prestasi kerja pegawai yang optimal melalui Pembagian kerja yang efektif dan peningkatan serta pengembangan Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja pegawai.

c. Bagi Penulis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Pembagian kerja yang efektif, pengembangan Promosi Jabatan dan peningkatan Loyalitas Kerja pegawai terhadap optimalisasi Prestasi kerja pegawai.

d. *Bagi dunia akademis*, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang Pengaruh Pembagian kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang

terhadap organisasi dan Pendidikan pegawai dalam organisasi menjadi pertimbangan promosi jabatan.

Pada faktor Loyalitas Kerja pegawai dapat bekerja dengan maksimal, menjaga nama baik organisasi, membawa nama baik organisasi dalam setiap kegiatan, mempromosikan organisasi kepada masyarakat dan bekerja dengan tim dan membantu rekan kerja yang lainnya.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor perilaku pegawai selain ketiga variabel tersebut untuk menemukan perilaku pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi kerja. Dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain.

Banyak keterbatasan pada penelitian ini, misalnya jumlah sampel yang hanya 45 orang, yaitu seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. Oleh karenanya agar dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan teori dapat digunakan sampel yang lebih besar, dan juga dapat mengembangkan model tersebut dengan menambah atau mengkombinasikan dengan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdurrahmat Fathoni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: PT. Suka Buku.

Alex, Nitisemito. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka setia

Bastian Prabowo Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja* (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 32 No. 1

Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. 2015. *Human Resource Management Ninth Edition*. New York : McGraw Hill.

Rigdon, E. E. 2013. "*Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead."Long Range Planning* 37

Ghozali, Imam. 2014.*Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Edisi revisi.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hendra Nazmi. 2015. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli*. Journal Wahana Inovasi Volume 4 No.2 ISSN : 2089-8592

Hendra Wijayanto, Suhendar. 2016. *Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara*. IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration

Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan. 2016. *Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Drivre Pematangsiantar*. Journal Murni Sadar Vol. 6 No.3

Husnan, Suad dan Heidjrachaman, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*., Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

James A.F.Stoner. 2016, *Manajemen Jilid 11*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

James L. Gibson., 2012. *Organization:Behaviour, Structure, Processes.14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. *The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables*.

Lohmoller, J.-B. 1989. *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica

Manullang.M., 2014. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke 3,. Gadjah Mada University Press

Nindyati, A. D dan Indria, K. 2016. *Kajian Konformitas dan Kreativitas Affective Remaja. Jurnal Proviate*. 3 (4), 85-107.

Pophal., 2016. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Powers AC., 2016. *Obesity, Diabetes Mellitus, and Metabolic Syndrome: Diabetes Mellitus Complications. In: D Kasper, A Fauci, S Hauser et al (Eds.), Harrison's Principles of Internal Medicine, 19th Edition*. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc. Bandung: PT. Refika.

Puput Nila Sari., 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja,Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Metrocom Bandar Lampung*. Journal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Riduan., 2014. *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Erlangga.

Rigdon, E. E., 2012. *Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods. LongRange Planning* 34 (4-6): 231-248. Rigdon.
Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2014. "SmartPLS 2." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
Rivai., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Kesepuluh, Jakarta: Erlangga
Siagian, Sondang, 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*., Jakarta: Rineka Cipta
Sugiyono., 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*,. Bandung: Alfabeta
Wirawan., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran : 1

KUESIONER PENELITIAN

Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dan pernyataan dibawah ini sesuai dengan fakta atau kemyataan yang ada, dan penyataan – pernyataan dibawah