



---

## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT DEPARTEMEN OPERASIONAL INBOUND PT. JNE CABANG BANDAR LAMPUNG

Reza Pahlepi<sup>1</sup>, Rotua Astrina Lumban Gaol<sup>2</sup>, Ade Agung Setiawan<sup>3</sup>, Ade Sandra Dewi<sup>4</sup>, Trinosnowati Josiah<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

<sup>2</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

<sup>3</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

<sup>4</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

<sup>5</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email : [pahlepireza284@gmail.com](mailto:pahlepireza284@gmail.com)<sup>1</sup> , [astrinalg@gmail.com](mailto:astrinalg@gmail.com)<sup>2</sup> , [42.adedewi@gmail.com](mailto:42.adedewi@gmail.com)<sup>4</sup>

---

### Article History:

Received: 11-11-2023

Revised: 27-11-2023

Accepted: 08-12-2023

### Keywords:

Pembagian Kerja,  
Kinerja

**Abstract:** Pembagian Kerja dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan. Pembagian Kerja mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi dan sebaliknya apabila Pembagian Kerja tidak efektif maka koordinasi akan terganggu dan mengakibatkan terganggunya proses pencapaian target dan tujuan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Pembagian kerja yang belum sesuai dengan kemampuan pegawai, Masih rendahnya kinerja pegawai, terlihat dari tidak terselesaikannya beberapa pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Operasional Inbound di PT. JNE Cabang Bandar Lampung. Pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner / daftar pertanyaan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari jumlah responden sebanyak 20 orang responden pegawai Pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung. Metode analisis yang digunakan adalah dengan metode regresi linier sederhana, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung. Persamaan regresi adalah sebesar  $Y = 1,813 + 0,765X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pembagian Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,765 point. Kontribusi (R Square) sebesar 73,2 artinya sebesar 73,2 % variasi perubahan variabel Pembagian Kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Penempatan pegawai yang tepat merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Loyalitas, Kapabilitas, Akuntabilitas setiap pekerjaan akan tercermin dan adanya kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu sejak mulai merekrut hingga pegawai ditempatkan diperlukan adanya perencanaan yang matang sehingga setelah ditempatkan pegawai akan merasa cocok dan menjiwai setiap pekerjaan yang ditugaskan. Disamping itu untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas juga diperlukan adanya berbagai macam pelatihan dan pendidikan sehingga setiap pegawai akan dapat menyesuaikan dengan kemampuan yang mereka miliki.

Penyaringan atau seleksi pegawai sebelum adanya pembagian kerja merupakan langkah awal sebuah perusahaan untuk mendapatkan pegawai atau tenaga kerja yang mempunyai tingkat keahlian sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, selanjutnya menetapkan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai. Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dan segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Operasional Unit Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung". Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama membahas tentang Pembagian Kerja dan Kinerja Pegawai.

Unit Operasional Inbound dalam proses pembagian kerja masih belum sesuai dengan kemampuan pegawai, hal ini terlihat dari kendala yang dihadapi seperti kurangnya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan Contohnya : Dalam proses inbound yang masih menunggu waktu cukup lama dari target yang ada yaitu proses inbound hanya 1 – 2 jam, dan saat ini proses inbound samapai dengan sortir membutuhkan waktu  $\pm$  3 jam, sehingga kendala seperti itu memperlambat proses delivery sampai ke pelanggan atau customer.

Tingkat kedisiplinan Unit Operasional Inbound masih rendah, padahal disiplin mempunyai sasaran pokok pegawai yaitu untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu. Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan perusahaan maka diharapkan kinerja pegawai meningkat. Kondisi saat ini khususnya di Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung dalam hal mengupayakan pegawai dapat mematuhi jam masuk serta pulang kantor antara lain dengan diharuskan pegawai melakukan absensi pada saat masuk kerja ataupun saat pegawai pulang kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang

baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

**Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung 2021**

Bulan	Target Pekerjaan Deivery (%)	Pekerjaan yang dapat diselesaikan (%)	Persentase (%)
Januari	99	97	98,0
Februari	99	98	99,0
Maret	99	96	97,0
April	99	95	96,0
Mei	99	92	92,9
Juni	99	93	93,9
Juli	99	99	100,0
Agustus	99	97	98,0
September	99	97	98,0
Oktober	99	98	99,0
November	99	95	96,0
Desember	99	92	92,9

*Sumber : PT. JNE cabang Bandar Lampung (2021)*

Dari data Tabel 1 yang disajikan di atas menggambarkan bahwa target pekerjaan pada Unit Operasional Inbound di PT. JNE Cabang Bandar Lampung yang sesuai target tertinggi dapat diselesaikan pada Bulan Juli sebanyak 100,0 Persen masuk dalam kriteria tinggi, sedangkan yang terendah pada bulan Mei dan Desember sebesar 92,9 Persen. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan PT. JNE Cabang Bandar Lampung, memperbaiki kinerja dan pembagian beban kerja di Unit Operasional Inbound.

**Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Department PT. JNE Cabang Bandar Lampung**

UNIT DEPARTEMENT	JUMLAH KARYAWAN
BANDAR LAMPUNG MAIN BRANCH	9
BRANCH PERFORMANCE SUPPORT OFFICER	1
BRANCH SUPPORT UNIT	15
CUSTOMER SERVICE SUB UNIT	11
FINANCE & ACCOUNTING SUB UNIT	5
HERBALIFE	4
HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIRS SUB UNIT	11
INBOUND UNIT	133
METRO SUB UNIT	8

UNIT DEPARTEMENT	JUMLAH KARYAWAN
OUTBOUND UNIT	67
SALES & MARKETING UNIT	25
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>289</b>

Sumber : PT. JNE cabang Bandar Lampung (2022)

**Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Perwilayah (Area) Unit Operasional Unit Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung**

UNIT OPERASIONAL INBOUND	JUMLAH PETUGAS DELIVERY
TANJUNG KARANG PUSAT	9
ANTASARI	12
TELUK BETUNG	11
PANJANG	10
WAYHALIM	13
RAJABASA	12
TANJUNG KARANG BARAT	12
INBOUND STAFF	54
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>133</b>

Sumber : PT. JNE cabang Bandar Lampung (2022)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik meneliti lebih lanjut menjadi sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Operasional Inbound di PT. JNE cabang Bandar Lampung”.

## LANDASAN TEORI

Proses belajar harus dilakukan dengan efektif agar terjadi adanya perubahan tingkah laku mahasiswa yang disebabkan oleh proses-proses tersebut, jadi seseorang dapat dikatakan belajar karena disebabkan indikasi melakukan proses tersebut secara sadar dan menghasilkan perubahan tingkah laku mahasiswa yang diperoleh berdasarkan interaksi dengan lingkungannya baik itu lingkungan keluarga maupun lingkungan kampus. Wujud dari perubahan tingkah laku dari hasil belajar ialah adanya peningkatan kemampuan mahasiswa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nafisah Khoirun, Margunani, (2015:179), Keberhasilan belajar sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *faktor internal (dalam diri peserta didik)* dan *faktor eksternal (dari luar diri peserta didik)*. Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri mahasiswa seperti kecakapan, minat, bakat, usaha, motivasi, perhatian, kelemahan, kesehatan dan kebiasaan mahasiswa. Faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar diri mahasiswa yaitu seperti lingkungan fisik dan non fisik belajar (termasuk suasana kelas dalam belajar) lingkungan sosial budaya, lingkungan keluarga, program kampus, dosen, pelaksanaan belajar dan teman sebaya dikampus

Menurut (Fakhrurazi, 2018:86), Pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi (mahasiswa dan dosen), material (buku, papan tulis, kapur dan alat belajar), fasilitas (ruang, kelas dan perpustakaan), dan proses yang saling mempengaruhi mencapai tujuan pembelajaran. Proses belajar ditandai dengan adanya interaksi dan edukasi yang terjadi, yaitu interaksi yang sadar akan tujuan pembelajaran. Interaksi ini berakar dari pihak dosen dan kegiatan belajar berdasarkan pedagogik.

Penyusunan bahan ajar oleh pendidik juga harus memperhatikan penggunaan alat multimedia. Bahan ajar dapat berupa teks, grafik, analisis, simulasi, audio, dan video. Pemilihan warna dan gambar juga harus diperhatikan oleh pendidik karena juga berpengaruh dalam tampilan layar monitor. Pendidik juga harus membuat bahan ajar yang menarik agar peserta didik tidak bosan dalam mengikuti pembelajaran. Siswa melakukan pembelajaran daring dan berinteraksi dengan guru menggunakan beberapa aplikasi yang di pakai seperti *Google Classroom, Zoom, Google Meet, Whatsapp Group dan lain sebagainya*.

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia di dukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak. Menurut Ghillyer (2016:4) Manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Samson dan Daft (2012:10) Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang untuk mengarahkan dan mengarahkan orang-orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama dalam organisasi dengan cara yang terorganisasi dan memiliki rencana untuk mengolah sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (dalam Triyono 2012:13) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi managerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pemerintah adalah pembagian kerja pegawai. Pembagian kerja berkaitan erat dengan klasifikasi pekerjaan (*job classification*). Pembagian kerja pegawai yang tepat merupakan

cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian Fitrah Afritesya (2013) dengan judul “Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di PT. Gasindo Citra Perwira” bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan. Ike Kusdyah Rachmawati (2008:74) mendefinisikan bahwa, “Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:21) menjelaskan bahwa, “Klasifikasi kerja merupakan proses pengkategorisasian kedudukan sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja”. Pembagian kerja pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pembagian kerja adalah merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu. Pembagian kerja juga berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan.

#### a. Jenis-jenis Pembagian Kerja

Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa di dalam lembaga pemerintah yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi, di mana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pembagian kerja memiliki makna yang sama dengan desain pekerjaan bagi sebuah lembaga pemerintah. Melalui pembagian kerja maka pegawai akan dituntut tanggungjawabnya di dalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Ike Kusdyah Rachmawati (2008:44) mengemukakan bahwa, “Pembagian kerja atau desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang pegawai secara organisasional”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:21) menyebutkan bahwa, “Ada dua jenis pembagian kerja (klasifikasi kerja) yang umum dipakai, yaitu:

- 1) Pekerjaan-pekerjaan dibagi ke dalam klasifikasi okupasi yang umum.
- 2) Dalam setiap klasifikasi okupasi yang umum, pekerjaan-pekerjaan dibedakan menurut tingkat tanggung jawabnya.”

Bagi sebuah lembaga pemerintah adalah sangat penting untuk melakukan pembagian kerja, karena orang banyak menghabiskan waktu untuk bekerja. Pembagian kerja membutuhkan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi dan hubungan pekerjaan.

Melalui pembagian kerja (klasifikasi kerja) juga diharapkan dapat mempermudah analisis pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Karena dengan adanya pembagian kerja (klasifikasi kerja) maka akan diuraikan tugas dan standar kualifikasi untuk suatu posisi kerja. Sehingga dapat menghasilkan penugasan-penugasan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memuaskan kebutuhan pribadi pelaksana pekerjaan (pegawai).

#### b. Indikator Pembagian Kerja

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, pegawai akan bekerja menurut kemauannya sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Siti Al-Fajar dan Tri Heru (2010:22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

1. Lingkungan fisik pekerjaan

Lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kegaduhan, penerangan dan warna tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

2. Jadwal kerja alternatif

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), flexitime (waktu kerja maksimum per hari dibagi dua), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja satu minggu diselesaikan 3 hari), electronic and industrial cottage dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja pegawai.

3. Aspek legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

4. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di lembaga pemerintah. Lembaga pemerintah harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan lembaga pemerintah.

Faustino Cardoso Gomes (2008:102) menyebutkan bahwa, indikator pembagian kerja atau klasifikasi pekerjaan, antara lain:

1. Masukan informasi

Di mana dan bagaimana si pekerja memperoleh informasi yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan.

2. Proses-proses mental

Pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan, perencanaan dan aktivitas-aktivitas proses informasi apa yang dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Output pekerjaan

Aktivitas-aktivitas fisik apa yang dilakukan oleh para pekerja dan alat-alat apa yang dipakai oleh para pekerja.

4. Relasi dengan orang

Relasi dengan orang lain yang bagaimana yang dituntut dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Konteks pekerjaan

Dalam konteks fisik dan sosial apa pekerjaan dilaksanakan.

6. Metode-metode kerja

Metode-metode atau teknik-teknik apa yang digunakan untuk pelaksanaan pekerjaan.

7. Ciri-ciri pekerja

Ciri-ciri kepribadian atau kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pekerjaan. Sondang Siagian (2013:83) menyebutkan bahwa, indikator pembagian kerja, antara lain:

- a. Beban kerja yang harus di pikul  
Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.
- b. Jenis pekerjaan yang harus beragam  
Jenis pekerjaan yang harus beragam diperlukan agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak monoton.
- c. Berbagai spesialisasi yang diperlukan  
Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Melalui beberapa indikator tersebut di atas akan dapat mempermudah proses pembagian kerja pegawai sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani.

Menurut Wibowo (2007:7), Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sudarmanto (2015 : 8) kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, Menurut Satibi (2012 : 104) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparat pemerintah atau merupakan kontribusi yang diberikan oleh aparatur, baik secara individu maupun kelompok terhadap instansi/organisasi pemerintah dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya,

Pengertian kinerja menurut penjelasan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja yang ditampilkan dari proses pekerjaan berlangsung yang terdiri dari prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting

- a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2011:72), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan

adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

## 2) Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Mangkunegara (2011:81), Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi

## b. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 156), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

### 1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

### 2) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

### 3) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat Hasibuan di atas mengenai penilaian kinerja pegawai, variabel penelitian dipersempit untuk mempermudah melakukan penelitian yang dibagi menjadi tiga variabel yaitu, kesetiaan, kedisiplinan dan tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:76), memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Pengukuran variabel konseptual dalam penelitian ini meliputi :

- a. Pembagian Kerja Sebagai Variabel Bebas (X)
- b. Kinerja Sebagai Variabel Terikat ( Y).

## **Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara

memberikan angket (*quisioner*) kepada responden yaitu pegawai Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer yang berhubungan dengan pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian yaitu pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden yaitu Karyawan Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung sebanyak 133 orang.

#### **Sampel**

Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Menurut Sugiyono, (2012:77) Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi sebagai sampel. Apabila subjek kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel semuanya, apabila lebih dari 100 maka diambil 10 – 15% atau 20 – 25% tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, besar kecilnya resiko ditanggung oleh peneliti, untuk meneliti yang beresiko besar, sampel yang diambil besar hasilnya akan baik (Suharsimi Arikunto, 2015:77). Berdasarkan pernyataan Suharsimi Arikunto diatas, maka penulis menjadikan keseluruhan pegawai sebagai sampel, dikarenakan jumlah pegawai sebanyak 133 orang. Dalam penelitian ini, penulis hanya mengambil 15% dari jumlah keseluruhan pegawai yaitu sebanyak 20 orang.

#### **Alat Analisis**

#### **Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif digunakan sebagai metode untuk menganalisa permasalahan berdasarkan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia. Dalam metode ini juga

menganalisa masalah dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan disiplin kerja.

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel Pembagian Kerja (X) dan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Kriteria masing-masing variabel pada analisis tabel mengacu pada interval skor dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{JI}$$

Keterangan :

I = Lebar interval  
 NT = Nilai tertinggi  
 NR = Nilai terendah  
 JI = Jumlah interval

(Sudjana, 2009:282)

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Operasional Inbound PT. JNE cabang Bandar Lampung.

Adapun yang menjadi hipotesis nol  $H_0$  dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_0: \beta = 0$  : Pembagian Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Operasional Inbound PT. JNE cabang Bandar Lampung.

### Regresi Linier Sederhana

Analisis kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang mengukur antara variabel bebas (X) dan variabel (Y) Sugiyono (2014:9). Metode analisis regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan program.

SPSS versi 21 yang merupakan salah satu paket program komputer yang digunakan dalam mengelola statistik. Analisis linier sederhana bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut. Adapun persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai  
 a = Intercept (harga Konstan)  
 b = Koefisien Regresi  
 X = Komunikasi

( Sugiyono , 2014 : 261 )

#### a. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari Kepuasan Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (Kd). Rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$K_d = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan: Kd : nilai koefisien determinasi

R : nilai koefisien korelasi

( Sugiyono , 2014 : 271 )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin dan usia pegawai pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung.

### A. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	20	100 %
Total		20	100 %

*Sumber : Data diolah, 2022*

Dari hasil olah data yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh Laki-laki, yakni sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 100 %.

### B. Deskripsi Responden berdasarkan Kelompok Usia

Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia ditunjukkan dalam tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	6	30,00%
2	26-30 tahun	9	45,00%
3	31-35 tahun	5	25,00%
Total		20	100%

*Sumber : Data diolah, 2022*

Dari olah data tersebut dapat diuraikan bahwa yang menjadi responden didominasi oleh usia 26 sampai dengan 30 tahun dengan tingkat persentase sebesar 45,00 % dengan jumlah responden sebanyak 9 orang dan jumlah terkecil adalah responden dengan usia di atas 31 sampai dengan 35 tahun dengan persentase sebesar 25,00 % yaitu sebanyak 5 orang.

### C. Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 1. 3 Hasil Jawaban Responden terhadap Pembagian Kerja (X)**

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Beban Kerja yang Harus Dipikul</b>					

1	Semua pegawai mempunyai tugasnya masing-masing	4	13	3	0	0
2	Pegawai mengerti tugasnya sesuai dengan yang sudah ditetapkan	2	7	8	3	0
3	Pimpinan tidak mengambil alih pekerjaan apa yang menjadi Tugas Pokok dan Fungsi anda	0	10	7	3	0
<b>Jenis Pekerjaan yang harus beragam</b>						
4	Tugas dan pekerjaan masing-masing orang berbeda	10	5	3	2	0
5	Setiap pegawai bekerja sesuai dengan pekerjaan tanpa ada perintah pimpinan	2	12	5	1	0
6	Pekerjaan di kantor masing-masing punya tingkat kesulitannya dan beragam	4	10	3	2	1
<b>Berbagai spesialisasi yang diperlukan</b>						
7	Pegawai dikantor memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya	7	10	1	2	0
8	Disiplin ilmu pegawai berbeda-beda tetapi mampu menyelesaikan dengan tepat waktu	3	13	4	0	0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, jawaban responden diatas yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu Tugas dan pekerjaan masing-masing orang berbeda dengan jumlah responden sebanyak 10 responden, sedangkan pernyataan yang terkecil terdapat pada nomor 3 yaitu Pimpinan tidak mengambil alih pekerjaan apa yang menjadi Tugas Pokok dan Fungsi anda, dimana tidak ada satupun responden yang memilih.

**Tabel 1. 4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kesetiaan</b>						
1	Adanya sikap loyalitas pegawai dalam bekerja terhadap organisasi	4	8	6	2	0
2	Pengembangan karir tidak sesuai dengan masa kerja yang ada	2	12	4	2	0
<b>Kedisiplinan</b>						
3	Saya bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	8	9	1	0
4	Saya tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	9	8	2	0
<b>Tanggung jawab</b>						
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	9	8	2	0
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	2	4	11	3	0
7	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena kiriman Over load.	4	10	5	1	0

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.4, jawaban responden diatas yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 7 dengan jumlah responden sebanyak 4 responden dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5 sebanyak 1 responden.

### Analisis Kuantitatif

#### a. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Pengaruh Pembagian Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut

**Tabel 1. 5 Analisa Regresi Pembagian Kerja (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.813	3.358		.540	.596
	PEMBAGIAN KERJA	.765	.109	.856	7.016	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi antara variabel Pembagian Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 1,813 + 0,765X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pembagian Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,765 point.

#### b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Pembagian Kerja (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 6 Koefisien Determinasi pembagian Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.717	2.268

a. Predictors: (Constant), PEMBAGIAN KERJA

$K_d = R^2 \times 100\% = 0,732 \times 100\% = 73,2\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73,2 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pembagian Kerja (X) pada Karyawan Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah pembagian kerja pegawai. Pembagian kerja berkaitan erat dengan klasifikasi pekerjaan (Job Classification). Pembagian kerja pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dalam memberikan manfaat yang besar bagi sebuah organisasi.

Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Ike Kusdyah Rachmawati (2008:74) mendefinisikan bahwa, “Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Pembagian Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Tri Silawati Dewi yang berjudul Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan (2018), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas Pembagian Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Demikian juga dengan penelitian Taufik Hermawan yang berjudul Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam (2013), yang menyatakan bahwa Pembagian Kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian dari Herni Herawati yang berjudul Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung (2016), yang menyatakan bahwa Pembagian Kerja mempunyai pengaruh terciptanya kinerja sebesar 21,71 %. Persamaan dengan penelitian Tri Silawati Dewi, Taufik Hermawan dan Herni Herawati adalah variabel yang dibahas adalah Pembagian Kerja (X) dan Kinerja (Y), sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa,

1. Persamaan regresi adalah sebesar  $Y = 1,813 + 0,765X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pembagian Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,765 point. Kontribusi (R Square) sebesar 73,2 artinya sebesar 73,2 % variasi perubahan variabel Pembagian Kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Penempatan kerja pada Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung dapat dikatakan baik dan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, keahlian dari masing-masing pegawai. Namun, Head Sub Unit Operasional Inbound PT. JNE Cabang Bandar Lampung masih terus menyampaikan kepada masing-masing karyawan mengenai tugas-tugasnya secara jelas dan mudah dimengerti, sehingga karyawan benar-benar paham mengenai tugas dan pembagian kerjanya agar kinerjanya semakin meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, sebaiknya mempertimbangkan dan mencari variabel independen lain yang

berpengaruh terhadap kinerja seperti motivasi kerja, kedisiplinan dan lainnya.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Dalam penyusunan penelitian ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu. Pada kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Yayasan dan Pimpinan Institut Pendidikan Nusantara Global yang sudah memfasilitasi pengadaan penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Abdillah D. 2016. Pengembangan Wisata Bahari Di Pesisir Lampung. *J. Destin. Kepariwisata Indonesia*. 1: 45–65.
- [2] Angelina, G., Massie, J. D., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh marketing mix terhadap keputusan pembelian produk the body shop di era pandemi (studi pada konsumen the body shop kota manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 208-219
- [3] Assauri S. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta:Rajawali Pers. Google Maps. 2021. Pulau Madura.
- [4] Assauri, Sofjan. (2003). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep dan Strategi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Assauri, Sofjan. (2013). *Strategic Management: Sustainable Competitive Advantages*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Atmaja S, Ruliana P. 2017. STRATEGI PROMOSI HOTEL MELALUI WISATA SYARIAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN JAS. *Jurnal Komunikasi*.
- [7] BPS Lampung Selatan. Kabupaten Lampung Selatan dalam Angka. 2022
- [8] David, Fred R. (2011). *Manajemen Strategis*. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- [9] David, Fred R. (2009). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Dewi, K. (2019). Pengaruh Produk Wisata Dan Kebijakan Harga Terhadap Minat Kunjungan Wisatawan. *Media Wisata*, 17(2), 90-102.
- [11] Ginting, Nurlela. (2016). *Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisata DKI Jakarta*.
- [12] Glueck, William dan Lawrence K. Jauch. (2001). *Manajemen Strategi dan Kebijaksanaan Perusahaan*. Erlangga: Jakarta.
- [13] Hanggraito AA, Wiratama AS, Saifuddin RA. 2020. Alternatif Strategi Bauran Pemasaran 7P Museum Batik Yogyakarta. *J. Kepariwisata Destin. Hosp. dan Perjalanan* 4: 72–83.
- [14] Hanief, L., Sari, N., & Hidayat, S. (2022). Optimalisasi Bauran Pemasaran dan Konten Kreatif Wisata Selanjung Sungai Biuku Banjarmasin. *Jurnal Pengabdian ILUNG (Inovasi Lahan Basah Unggul)*, 2(2), 229-234.
- [15] Hidayat, Anwar. 2017. Teknik Sampling dalam Penelitian. (<https://www.statiskian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html/amp>).
- [16] Hunger, J. David dan Thomas L. Whellen. (2013). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- [17] Irawan, Riki .2021. Analisis Strategi Pemasaran Pariwisata dalam Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kabupaten Pelalawan (Studi Kasus Objek

- Pariwisata Alam Bono). Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- [21] Khoiriyah, Ni'matul. 2020. Pengaruh Strategi Pengembangan Wisata Way Belerang terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (Studi Dinas Pariwisata Lampung Selatan). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. IAIN Repository.
- [22] Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. (2018). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Erlangga.
- [23] Kurtz E, Louis B, L D. 2008. Pengantar Bisnis Kontemporer. Jakarta: Salemba Empat. 492 p.
- [24] Mardianti, Ona Gustina. (2018). Analisis Strategi Pemasaran Objek Wisata Kebun Binatang Kasang Kulim Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
- [25] Mulyati Y, Afrinata M. 2018. Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Minat Berkunjung Kembali Pada Destinasi Wisata Pantai Carocok Painan Kabupaten Pesisir Selatan (Studi Kasus Pada Wisatawan Domestik).J. AKUNTANSI, Ekon. dan Manaj. BISNIS 6: 191–200.
- [26] Munroe M. 2005. Understanding Your Potential: Discovering The Hidden You. Bahamas: Destiny Image. 250 p.
- [27] Purbohastuti, A. W. (2021). The marketing mix effectiveness on indomaret's consumer purchase decision. Sains Manajemen, 7(1), 1-17
- [28] Purnomo F, Andriani N. 2021. Model Strategi Pemasaran Usaha Industri Batik (Studi Pada Belva Batik Tulis Madura di Burneh, Kabupaten Bangkalan). J. Kaji. Ilmu Manaj. 1: 310–319.
- [29] Rangkuti, Freddy. 2015. Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [30] Sanusi, Anwar. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Sugiyono D. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 346 p.
- [32] Supriyatno, Bambang. (2016).Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Jumlah Pengunjung Objek Wisata di Kabupaten Ngawi. Media Prestasi.16(2).
- [33] Syahdanur dan Ona Gustina Mardianti. (2018). Strategi Pengembangan Pariwisata Syariah Untuk Meningkatkan Kunjungan Wisatawan Muslim Domesik dan Mancanegara di Provinsi Riau.
- [34] Thamrin dan Francis. (2016). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Pers.
- [35] Tjiptono, Fandy. (2008). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi.
- [36] Tjiptono. (2012). Strategi Pemasaran, ed. 3, Yogyakarta, Andi
- [37] Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. (2012).Pemasaran Strategik. Yogyakarta: Andi.
- [38] Undang-Undang Republik Indonesia No 9 Tahun 1990 Tentang Kepariwisataaan.
- [39] Undang-Undang Republik Indonesia No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan.
- [40] Vellas, Francois dan Lionel Becherel. (2008). Pariwisata Internasional: Sebuah Pendekatan Strategis. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- [41] Website Resmi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan . (Http://lampungselatankab.go.id)
- [42] Yoeti, Oka Adlis. (2008). Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata. Jakarta: Pradnya Paramita.
- [43] Yusuf M. 2014. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana. 493 p.