

RELATIONSHIP OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND ADDITIONAL INCOME (TPP) WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS DEPARTMENT (KOMINFO) KAUR REGENCY

HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN KAUR

Dena Leftiani¹⁾; Karona Cahya Susena²⁾; Sri Handayani²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: ¹⁾ karona.cs@unived.ac.id

How to Cite :

Leftiani, D., Susena, K.C., Handayani, S. (2015). HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN KAUR. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 21). DOI:

ARTICLE HISTORY

*Received [20-03-2020]
Revised [06-04-2020]
Accepted [18-04-2020]*

KEYWORDS

Communication,
Employee Income and
Performance Benefits

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja di dinas komunikasi dan informatika kabupaten kaur. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 29 responden diambil dari pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kaur. Analisis penelitian menggunakan korelasi pearson serta menguji hipotesis menggunakan uji t. Dari Pembahasan mengenai hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja PNS di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar 0,411 dengan kriteri interpretasi sedang. Sedangkan nilai thitung sebesar 2,342 lebih besar dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar -0,061 dengan kriteri interpretasi Sangat Lemah. Sedangkan nilai thitung sebesar -0,316 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between communication and additional income of employees with performance in the Kaur district communication and informatics department. This type of research uses quantitative descriptive. The sampling technique used census techniques as many as 29 respondents taken from the civil servants of the communication and informatics department of the district of Kaur. Analysis of research is using Pearson correlation and hypothesis test using the t-test. From the discussion about the relationship between communication and additional employee income (TPP) with the performance of civil servants in the KOMINFO Office of Kaur Regency that has been described, then conclusions can be drawn, There is a significant relationship between communication and employee performance. This is evidenced by the calculated r value of 0.411 with moderate interpretation criteria. While the value of tcount of 2,342 is greater than the ttable of 2,052 which results in H0 being rejected and Ha accepted, which means the research hypothesis is accepted. There is no significant relationship between additional employee income and performance. This is evidenced by the calculated r value of -0.061 with very weak interpretation criteria. While the value of tcount of -0.316 is smaller than ttable of 2.052 which results in H0 being accepted and Ha being rejected, which means the research hypothesis is rejected.

PENDAHULUAN

Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia saat ini adalah terkait dengan kinerja. Kelemahan atas hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat k.inerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu yang mengemuka dan paling banyak diperbincangkan adalah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja. Buruknya kinerja aparatur pemerintahan ini berakibat pada buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Setiap urusan menjadi semakin panjang akibat birokrasi yang berbelit-belit, sehingga banyak oknum ASN yang bermain dengan mengadakan pungutan liar bagi orang-orang yang ingin mendapatkan kemudahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu penyebab buruknya pelayanan publik adalah buruknya kinerja aparatur pemerintah. Menurut hasil survey Worldwide governance Indicator yang dirilis oleh The World Bank (www.info.worldbank.org/governments/wgi) bahwa Indonesia (2015) memperoleh angka 54,8 pada indicator Government Effectiveness dari nilai 100, sangat jauh dibandingkan dengan Singapura yang mencapai angka 100, sementara untuk 2 indikator Control of Corruption hanya memperoleh angka 34,1 dari nilai 100.

Hasil survey tersebut menggambarkan bahwa birokrasi di Indonesia masih berbelit dan tidak efektif sementara tingkat korupsi makin tinggi. Salah satu buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini sering dikaitkan dengan rendahnya

gaji yang mereka terima. Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan ASN. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan ASN, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi kepada ASN. Kebijakan kompensasi penting diperlukan untuk meningkatkan motivasi ASN dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi atau tidak mencapai target kinerja yang diharapkan harus pula diberikan sanksi atau hukuman yang adil (punishment).

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan, berakibat akan timbulnya demotivasi dan akan menurunkan kinerja organisasi. Demotivasi salah satunya berawal dari ketidakpuasan dikalangan pegawai. Pemerintah Daerah wajib menerapkan sistem manajemen kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerah masing-masing. Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi yang diarahkan untuk memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Adanya kompensasi selain akan meningkatkan kinerja, secara tidak langsung akan menarik orang di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk bergabung dalam organisasi. Diharapkan dengan adanya kompensasi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Atau dengan kata lain, pemberian kompensasi yang sepadan, baik secara financial atau non financial akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menyadari hal tersebut, pemerintah melalui peraturan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dengan adanya peraturan ini maka Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur dengan peraturan Bupati nomor 21 tahun 2017 yang telah disetujui oleh DPR kabupaten Kaur mengeluarkan aturan tentang pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kaur.

LANDASAN TEORI

Komunikasi, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan perkataan ini bersumber pada kata communis. Perkataan communis tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti communis di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam

proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Trenholm dan Jensen dalam Fajar (2009:31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver dalam Fajar (2009:32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. Effendy (2017:60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang jangkar (US \$). Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

Rivai (2009:309) pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Hasibuan (2017:93), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Mangkunegara (2009:67) definisi kinerja sebagai berikut : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari fenomena tertentu. Berdasarkan Sugiyono (2013:11), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskriptif kuantitatif adalah data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian, dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. (Sugiyono, 2013:14).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Kabupaten Kaur adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Bengkulu, yang terletak sekitar 250 km dari kota Bengkulu, Kaur mempunyai luas sebesar 2.369,05 km² dan dihuni sedikitnya 298.176 jiwa. Mereka mengandalkan hidup pada sector pertanian, perdagangan, perkebunan, dan perikanan. Kabupaten Kaur dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 3 tahun 2003 pada tahun 2003 bersamaan dengan pembentukan kabupaten Seluma dan Kabupaten Muko-muko, Kaur sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Bengkulu Selatan. Secara astronomis, kabupaten Kaur terletak antara 10304'8,76" – 103046'50,12" Bujur timur dan 4015'8,21" – 4055'27,77" Lintang Selatan.

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi Komunikasi dan TPP Dengan Kinerja

Correlations				
		Komunikasi	Tambahan Penghasilan Pegawai	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.125	.411*
	Sig. (2-tailed)		.518	.027
	N	29	29	29
Tambahan Penghasilan Pegawai	Pearson Correlation	.125	1	-.061
	Sig. (2-tailed)	.518		.752
	N	29	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.411*	-.061	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.752	
	N	29	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan dengan SPSS v 25, 2020

Berdasarkan tabel output di atas, kita akan melakukan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada ke-3 dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson.

Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,027 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel

Komunikasi dengan variabel Kinerja. Selanjutnya, hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) dengan Kinerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,752 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dengan variabel Kinerja.

Berdasarkan Nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Komunikasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,411 < r$ tabel $0,470$ (signifikansi 1%), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel komunikasi dengan variabel Kinerja. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $-0,061 < r$ tabel $0,470$ (signifikansi 1%), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dengan variabel Kinerja. Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai negatif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Komunikasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai maka Kinerja Pegawai dapat menurun.

Berdasarkan Tanda Bintang (*) SPSS: Dari output di atas diketahui bahwa nilai Pearson Correlation antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai satu tanda bintang (*), ini berarti terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikansi 1%. Akan tetapi tanda bintang hanya terdapat pada hubungan antara komunikasi dengan Kinerja pegawai sedangkan hubungan antara tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja tidak menghasilkan tanda bintang. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan sedangkan hubungan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja tidak ada.

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah para pegawai dari Dinas komunikasi dan informatika (KOMINFO) dengan jumlah pegawai sebanyak 29 orang. Para responden tersebut didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 24-65 tahun. Hampir seluruh responden memiliki pendidikan terakhir sarjana dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil penelitian tentang pendapat responden dalam pengisian kuesioner baik dalam variabel komunikasi, tambahan penghasilan pegawai maupun kinerja secara umum sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dilihat dari besarnya nilai rata-rata skala perhitungan di setiap indikator pada masing-masing variabel. Pada umumnya setiap variabel menghasilkan rata-rata penilaian sangat baik.

Pada setiap indikatorpun skala perhitungan yang dihasilkan juga sangat tinggi. Akan tetapi terdapat satu indikator pada variabel tambahan penghasilan pegawai pada pernyataan tunjangan dalam bentuk barang, hampir semua responden memilih tidak setuju. Hal ini berarti para pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur lebih menyukai dan lebih mengapresiasi tunjangan tambahan penghasilan pegawai dalam bentuk finansial atau uang tunai langsung. Hal ini dikarenakan bentuk tunai lebih mudah dialokasikan oleh pegawai untuk kebutuhan hidup sehari-hari mereka nantinya.

Komunikasi merupakan salah satu hal yang sangat penting pada proses berjalannya organisasi keDinasan di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Pada penelitian ini komunikasi memiliki indikator antara lain komunikasi ke atas, ke bawah, horizontal dan lintas saluran. Diantara indikator tersebut yang memiliki hasil skala perhitungan tertinggi adalah komunikasi horizontal dengan pernyataan bahwa seluruh pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur dapat berkoordinasi dan bekerja sama dengan sangat baik antar pegawai. Sedangkan untuk indikator komunikasi yang lain seperti komunikasi ke atas dan lintas saluran menunjukkan hasil skala perhitungan yang juga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik telah dilakukan di lingkungan Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur.

Pada variabel Kinerja hampir seluruh indikator menghasilkan nilai skala perhitungan yang sangat tinggi. Nilai skala tertinggi dihasilkan pada pernyataan para pegawai telah bekerja berdasarkan tupoksi yang diberikan. Hal ini berarti para pegawai telah melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan sangat baik di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Hampir seluruh indikator untuk variabel kinerja menghasilkan skala perhitungan sangat tinggi yang menghasilkan predikat rentang yang sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program statistik SPSS 25 menggunakan korelasi sederhana Pearson dan uji hipotesis dengan uji-t pada dua variabel bebas yaitu komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar 0,411 dengan kriteri interpretasi sedang. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2,342 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,052 yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar -0,061 dengan kriteri interpretasi Sangat Lemah. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar -0,316 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,052 yang mengakibatkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

Saran

Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur agar dapat mempertahankan proses komunikasi yang baik di lingkungan kantor pemerintahan Kabupaten Kaur khususnya di Dinas KOMINFO, sehingga Organisasi kedinasan lain dapat mengikuti

apa yang sudah ditunjukkan oleh Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur hendaknya juga mempertimbangkan serta dapat meningkatkan besarnya nilai tunjangan tambahan penghasilan pegawai di organisasi kedinasan Kabupaten Kaur khususnya Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur sehingga dapat member nilai positif terhadap pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z.A, Anthony. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Propinsi Jawa Barat Kota Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia
- Alviantoni. 2011. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Provinsi Bengkulu). Bengkulu: Universitas Dehasen.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Azwar, S. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Cangara, Hafied. 2018. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chen, J.C., Silverthorne, and Hung, J.Y. 2006. "Organizational Communication, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance of Accounting Professional in Taiwan and America", *Leadership & Organization*. Vol 27 No 4, pp 242-249
- Darmayanti. 2018. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fajar, M. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Anwar (2012, 1 Juli). Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik. Dikutip 1 Mei 2019 dari staistikian: <https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html>
- Herman, Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Husein, Umar. 2010. Manajemen Riset Dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pusat.

- Jayatmi, Irma. 2015. Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia. Jakarta: Maju Jakarta.
- Jenkins. 2013. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Konservasi Sumber Daya Manusia. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Kalla, H. K., 2005. "Integrated Internal Communications: A Multidisciplinary Perspective", Corporate Communication An International Journal. Vol. 10 No. 4, pp 302-304.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon. 2009. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar., Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Purba, Amir, dkk. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Sahat, Maruli. 2011. Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P., Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-1, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Triton PB. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas, cetakan kedua. Yogyakarta: ORYZA
- Veithzal, Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
(www.info.worldbank.org/governments/wgi) diakses tanggal 15 maret 2019.

RELATIONSHIP OF PROMOTION AND SERVICES WITH INSURANCE POLICY PURCHASE DECISION AT PT. KRESNA RATAMA TUGU, BENGKULU

HUBUNGAN PROMOSI DAN PELAYANAN DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN POLIS ASURANSI PADA PT. TUGU KRESNA RATAMA BENGKULU

Roni Nofirdaus ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Rina Trisna Yanti ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ida.anggriani26@gmail.com

How to Cite :

Nofirdaus, R., Anggriani, I., Yanti, R. T. (2015). HUBUNGAN PROMOSI DAN PELAYANAN DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN POLIS ASURANSI PADA PT. TUGU KRESNA RATAMA BENGKULU. *EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [22-03-2020]

Revised [06-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

KEYWORDS

Promotin, Services,
Purchasing Decisions

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui hubungan promosi dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu dan untuk mengetahui hubungan pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi spearman rank, nilai korelasi rank spearman antara promosi dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu diperoleh nilai 0,877 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara promosi dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu adalah 10,481 sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi (X1) mempunyai hubungan signifikan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,692). Nilai korelasi rank spearman antara pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu diperoleh nilai 0,836 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi adalah 8,739 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,692).

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the relationship of promotion with the purchase decision of insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu and to find out the relationship of services with the purchase decision insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. The analytical method used is Spearman rank correlation and hypothesis testing. Based on the calculation of the Spearman rank correlation coefficient, the calculated value of rho (ρ) between the relationship between promotion and the purchase decision insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu is 0.877 located at Interpretation interval correlation 0.800-1.000, and the calculated value of rho (ρ) between the relationship between service with the purchase decision insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu is 0.836 located at Interpretation interval correlation 0.800-1.000. Hypothesis testing between promotion and the purchase decision of insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu is a calculated rho value greater than rho table ($0.877 > 1,692$) and hypothesis testing between service with the purchase decision of insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu is a calculated rho value greater than rho table ($0.836 > 1,692$) so H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant relationship between promotion and service with the purchase decision insurance policy at PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu.

PENDAHULUAN

Seiring dengan peningkatan taraf hidup seseorang maka pemenuhan kebutuhan hidup tidak lagi terbatas pada kebutuhan fisiologis saja. Namun kebutuhan keselamatan akan rasa aman dan perlindungan kini juga makin dirasakan. Mengingat bahwa kebutuhan manusia tidak terlepas dari berbagai resiko yang dapat menimbulkan kerugian. Dengan memiliki asuransi merupakan salah satu cara pemenuhan kebutuhan akan rasa aman atas faktor ketidakpastian yang mungkin terjadi pada hidup seseorang (Darmawi, 2011:7)

Asuransi adalah salah satu bisnis yang memberikan layanan jasa kepada para pelanggannya. Sebagaimana bisnis lainnya yang bergerak dalam industri jasa, asuransi yang beroperasi atas dasar kepercayaan juga dituntut untuk menunjukkan kinerja, reputasi dan pelayanan yang semakin baik termasuk promosi produknya dengan baik dan gencar agar produk yang ditawarkan dikenal di masyarakat dan pada akhirnya jika masyarakat sudah mengenal akan pentingnya asuransi maka masyarakat tertarik untuk membeli polis asuransi yang ditawarkan.

Semua usaha membutuhkan kegiatan promosi dan pelayanan yang baik dalam mencapai tujuan, dan salah satu usaha yang membutuhkan kegiatan promosi dan pelayanan dalam mencapai tujuannya adalah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa perasuransian juga perlu memperhatikan program promosi agar calon nasabah dapat tertarik untuk membeli produk polis

asuransi yang ditawarkan. Promosi dilakukan melalui berbagai macam cara seperti periklanan, personal selling, hubungan masyarakat dan sebagainya.

Dalam hal pelayanan PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu harus memperhatikan dimensi kualitas jasa yang dijadikan indikator oleh para nasabahnya dalam menilai apakah jasa tersebut berkualitas atau tidak, dengan harapan perusahaan asuransi tersebut tetap bertahan dan semakin berkembang seperti tampilan fisik, perhatian, daya tanggap dan sebagainya. Pelayanan yang diberikan kepada nasabah merupakan hal yang pokok bagi PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu baik dari segi kualitas dan ketepatan waktu pelayanan serta informasi yang dibutuhkan nasabah atau calon nasabah sehingga mereka tertarik untuk memutuskan pembelian polis asuransi.

Kendala yang sering dijumpai dalam hal menarik minat nasabah untuk membeli polis pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu adalah kurangnya kesadaran masyarakat untuk memberikan proteksi keuangan terhadap harta dan jiwanya padahal asuransi merupakan salah satu solusi yang penting dalam hal investasi kedepannya bagi suatu individu maupun keluarga. Selain itu masih terdapat anggapan masyarakat bahwa asuransi itu menjanjikan janji-janji diawal yang manis/bagus akan tetapi pada saat ada klaim tuntutan ganti rugi prosedurnya dianggap masih berbelit-belit.

LANDASAN TEORI

Promosi, Pelayanan dan Keputusan Pembelian

Menurut Saladin dan Oesman (2014:194), "Promosi adalah kombinasi dari penjualan tatap muka, periklanan, promosi penjualan, publisitas dan hubungan yang membantu pencapaian tujuan perusahaan" sedangkan menurut Stanton dalam bukunya Prinsip Pemasaran, alih bahasa Lamarto (2010:136) "Promosi adalah kombinasi dari penjualan tatap muka, periklanan, promosi penjualan, publisitas dan hubungannya yang membantu pencapaian tujuan perusahaan." Menurut Hasan (2009:367) promosi adalah fungsi pemasaran yang fokus untuk mengkomunikasikan program-program pemasaran secara persuasive kepada target audience (pelanggan dan calon pelanggan) untuk mendorong terciptanya transaksi atau pertukaran antara perusahaan dan audience.

Istilah pelayanan berasal dari kata layan yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Sinambela, 2010:3). Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain yang langsung. Membicarakan pelayanan berarti membicarakan suatu proses kegiatan yang konotasinya lebih kepada hal yang abstrak (intangible). Pelayanan adalah merupakan suatu proses, proses tersebut

menghasilkan suatu produk yang berupa pelayanan, yang kemudian diberikan kepada pelanggan (Moenir, 2010:16).

Keputusan pembelian merupakan hal yang sangat mutlak yang harus diperoleh oleh para pelaku bisnis agar apa yang telah diupayakan akan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Menurut Kotler dan Armstrong (2011:227) mengemukakan bahwa keputusan pembelian adalah tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melakukan pembelian produk.

Setiadi (2010:341), mendefinisikan suatu keputusan (decision) melibatkan pilihan diantara dua atau lebih alternatif tindakan atau perilaku. Keputusan selalu mensyaratkan pilihan diantara beberapa perilaku yang berbeda. Sikap pembelian konsumen seringkali diawali dan dipengaruhi oleh banyaknya rangsangan dari luar dirinya, baik berupa rangsangan pemasaran maupun rangsangan dari lingkungannya. Rangsangan tersebut kemudian diproses dalam diri sesuai dengan karakteristik pribadinya, sebelum akhirnya diambil keputusan pembelian. Karakteristik pribadi konsumen yang dipergunakan untuk memproses rangsangan tersebut sangat kompleks, dan salah satunya adalah motivasi konsumen untuk membeli.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah adalah penelitian survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2009:3) penelitian survey adalah : "Suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat-alat dalam pengambilan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Metode ini dimaksudkan untuk lebih memudahkan peneliti dalam pencarian data dan memberikan petunjuk teknik penelitian yang dilakukan. Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan kuesioner kepada nasabah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh nasabah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. Rata-rata nasabah per hari berjumlah 5 orang. Penelitian ini dilaksanakan selama 7 hari sehingga jumlah populasinya selama 7 hari adalah 35 orang nasabah. Sampel yang diambil sebanyak 100 % dari nasabah selama 7 hari sehingga jumlah sampelnya 35 orang nasabah. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling insidental adalah sampel yang diambil dari siapa saja yang kebetulan ada yang telah membeli polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan korelasi rank spearman terhadap hubungan pelayanan dengan

keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu diperoleh nilai 0,836 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi adalah 8,739 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,692). Dari hasil penelitian diketahui bahwa promosi dan pelayanan sudah dijalankan dengan baik oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, sebagai perusahaan jasa yang memiliki kepentingan terhadap nasabah yang menggunakan jasa asuransi yang ditawarkan maka PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu haruslah menerapkan pelayanan yang baik serta menggunakan promosi yang tepat, mengingat banyaknya perusahaan yang menjadi kompetitor PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu.

Dengan adanya promosi yang baik, maka masyarakat akan dapat dengan mudah mengetahui informasi mengenai produk yang ditawarkan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu serta dapat menarik perhatian calon nasabah agar bersedia menggunakan PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu sebagai penyedia polis asuransi yang dapat dipercaya. Adapun yang dapat diketahui dari penelitian ini mengenai promosi yang sudah dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu adalah baik, dimana PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu telah melakukan kegiatan periklanan, penjualan personal, pemasaran langsung, promosi penjualan dan hubungan masyarakat dan publisitas.

PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu melakukan kegiatan periklanan yang baik, dimana PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu hal ini dapat diketahui dari adanya pengakuan dari nasabah yang merasa bahwa nasabah yang menggunakan jasa PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu sebagai penyedia polis asuransinya telah melihat iklan yang ditampilkan baik dari spanduk maupun media cetak lain seperti koran dan majalah dan hal ini memicu ketertarikan nasabah untuk mengenal lebih baik polis asuransi yang ditawarkan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. Nasabah pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu merasa bahwa nasabah mendapatkan penjelasan secara langsung dari karyawan yang bekerja pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, penjelasan-penjelasan yang diterangkan oleh karyawan secara langsung dijelaskan dengan baik sehingga komunikasi yang dilakukan oleh karyawan kepada calon nasabah dapat memicu komunikasi aktif yang pada akhirnya memicu pengertian bagi calon nasabah mengenai produk polis yang dibutuhkan oleh nasabah.

Nasabah merasa bahwa kegiatan pemasaran langsung juga sudah dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu hal ini dapat dirasakan oleh nasabah karena nasabah merasa bahwa karyawan sudah memberikan tanggapan secara langsung terhadap keluhan nasabah dan tanggapan tersebut dibahas dengan menarik sehingga nasabah merasa diperhatikan dan kebutuhan akan polis asuransi yang tepat akan dapat dipenuhi. Nasabah menganggap bahwa PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu telah memberikan penghargaan bagi nasabah, terutama bagi nasabah

yang dirasa loyal untuk tetap menggunakan polis asuransi yang disediakan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, dan hal ini merupakan salah satu cara untuk membuat calon nasabah maupun nasabah untuk tetap bersedia menggunakan polis asuransi yang ditawarkan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu.

Promosi yang dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu tidak melupakan kegiatan publisitas, mengingat penilaian masyarakat merupakan sebuah poin penting untuk menjadikan PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu untuk tetap menjadi penyedia polis asuransi yang dapat dipercaya, adapun kegiatan yang dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu untuk memberikan pemahaman yang baik mengenai PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu adalah dengan bekerja sama dengan berbagai media untuk memuat berita mengenai citra PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, sehingga PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu dapat mempertahankan hubungan baiknya dengan masyarakat Kota Bengkulu pada umumnya.

Selain kegiatan promosi sebuah hal yang harus dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu untuk menjaring calon nasabah serta mempertahankan nasabah untuk tetap menggunakan produk polis asuransi yang ditawarkan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, mengingat asuransi merupakan sebuah jasa maka pelayanan akan lebih diutamakan bagi PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu agar calon nasabah maupun nasabah tetap merasa nyaman untuk menggunakan polis asuransi PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu. Pelayanan yang baik harus dilakukan karena penjualan jasa akan lebih membutuhkan interaksi secara langsung daripada penjualan produk meskipun pada dasarnya keduanya sama sama membutuhkan pelayanan yang baik. pada penelitian ini peneliti mendapati bahwa pelayanan yang diberikan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu sudah dalam keadaan baik, maka dari itu setiap calon nasabah yang memiliki kebutuhan polis asuransi yang datang pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu akan bersedia menggunakan polis asuransi yang ditawarkan tersebut.

Dalam pelayanan yang dilakukan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu maka PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu memberikan kemudahan prosedur sehingga nasabah maupun calon nasabah merasa tidak merasa disulitkan dalam kegiatan administrasinya, selain itu karyawan yang bekerja pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu dirasa memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tepat. PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu memberikan rasa aman pada nasabah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu sehingga nasabah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu pada akhirnya memberikan kepercayaannya untuk mengelolah premi nasabah dan menjamin keamanan pertanggungan kepada nasabah sesuai dengan kontrak polis.

Pelayanan dalam hal kenyamanan juga diberikan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu dilihat dari rapih dan bersihnya ruangan administrasi dimana nasabah dan karyawan akan berinteraksi. PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu juga menyediakan tempat parkir yang luas agar nasabah dapat memarkirkan kendaraannya dengan baik. Nasabah PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu merasa

bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu memberikan pelayanan yang baik sehingga nasabah merasa dihargai, karyawan pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu menanggapi setiap keluhan dengan baik dengan memberikan informasi yang tepat dan jelas tentang produk-produk asuransi dan keuntungan yang diperoleh.

Dari pelayanan dan promosi yang dilakukan maka nasabah pada akhirnya bersedia untuk melakukan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu, ini dapat dilihat dari adanya kecocokan yang dirasakan oleh nasabah mengenai polis asuransi yang ditawarkan, karena adanya budaya perusahaan tidak menerapkan individualisme. Nasabah memilih PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu sebagai penyedia polis asuransinya karena didorong oleh adanya dorongan dari keluarga baik itu berupa rekomendasi kerabat maupun dorongan untuk memiliki polis yang tepat. Diketahui bahwa nasabah yang membeli polis asuransi yang disediakan oleh PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu merasa bahwa nasabah memang benar-benar membutuhkannya dan dengan adanya polis tersebut maka nasabah akan merasa dapat hidup lebih nyaman tanpa adanya kekhawatiran yang tinggi, dan untuk hal demikian maka nasabah merasa wajib untuk membayar polis yang sudah ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Nilai korelasi rank spearman antara promosi dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu diperoleh nilai 0,877 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara promosi dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu adalah 10,481 sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi (X1) mempunyai hubungan signifikan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,692). Nilai korelasi rank spearman antara pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu diperoleh nilai 0,836 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000. Dari hasil uji hipotesis hubungan antara pelayanan dengan keputusan pembelian polis asuransi adalah 8,739 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan (X2) mempunyai hubungan signifikan dengan keputusan pembelian polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,692).

Saran

PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu agar lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi semua indikator promosi dan dimensi pelayanan supaya ditanggapi dengan baik atau minimal nasabah puas dengan pelayanan yang diberikan serta nasabah

tertarik dengan komunikasi melalui promosi sehingga kepercayaan nasabah maupun calon nasabah meningkatkan untuk memutuskan membeli polis asuransi pada PT. Tugu Kresna Pratama Bengkulu dibandingkan perusahaan asuransi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaspersz, Vincent. 2010. Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep Vincent dalam Manajemen Bisnis Total. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hasan. Ali. 2009. Marketing. Yogyakarta : Media Utama
- Harwan. 2012. Hubungan Pelayanan Dengan Kepuasan Nasabah Pada PT. Asuransi (Persero) Ekspor Indonesia Kantor Pemasaran Bengkulu. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Darmawi, Herman. 2011. Manajemen Asuransi. Jakarta. Bumi Aksara
- Kotler, Philip . 2010. Manajemen Pemasaran. Jakarta : PT Indeks
- Kotler, Phillip dan Armstrong, Garry 2011. Dasar-Dasar Pemasaran. Alih Bahasa Hendra Teguh. Jakarta : Prenhalindo
- Kurniawan, Andi. 2016. Hubungan Promosi Dengan Keputusan Nasabah Dalam Menabung pada PT. Bank Bengkulu Cabang Pembantu Sukaraja. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
- Lupiyoadi, Rambat. 2011. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta : Salemba Empat
- Moenir, H.A.S. 2010. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Parasuraman. 2009. *The Nature and Determinants of Customer Expectations of Service. Journal of the Academy of Marketing Science.*
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2009. Manajemen Pelayanan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Saladin, Jaslim dan Yevis Marty Oesman. 2014. Pemasaran dan Unsur-Unsur Pemasaran. Bandung : Linda Karya
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2009. Metode Penelitian Survei. Jakarta : Pustaka LP3S Indonesia
- Sari, Irine Diana. 2009. Manajemen Pemasaran Usaha Kesehatan Jakarta : Mitra Cendikia Saleh
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- Sugiarto. 2012. Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Teguh, Hendra dan A Rusly, Ronny, 2012. Manajemen Pemasaran. Jakarta : PT Prenhallinda

ANALYSIS OF DEVELOPMENT OF BOIM CHICKEN BUSINESS IN MANNA BENGKULU SOUTH

ANALISIS PENGEMBANGAN USAHA AYAM POTONG BOIM DI MANNA BENGKULU SELATAN

Surya Nengsi¹⁾; Ahmad Soleh²⁾; Novman Ahmad Ali²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ahmadsolehse81@yahoo.co.id

How to Cite :

Nengsi, S., Soleh, A., Ali, N. A. (2020). ANALISIS PENGEMBANGAN USAHA AYAM POTONG BOIM DI MANNA BENGKULU SELATAN. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [22-03-2020]

Revised [06-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

KEYWORDS

Marketing Business,
SWOT

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengembangan usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 26 orang yang terdiri 6 karyawan Usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan untuk faktor internal dan 20 orang untuk faktor eksternal yaitu pelanggan yang melakukan pembelian ayam potong. Metode analisis yang digunakan adalah analisis SWOT yang terdiri dari Matrik Faktor Strategi Internal (IFAS) dan Matrik Faktor Strategi Eksternal (EFAS). Strategi Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan mendukung strategi agresif. Hasil dari penjumlahan kekuatan yang dimiliki adalah 19,00 sedangkan kelemahan adalah 9,24, jadi kuadran internal faktor yaitu $19,00 - 9,24 = 9,76$ artinya kemampuan dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan yang terdapat pada internal. Peluang yang dimiliki dari strategi tersebut sebesar 17,52 dan ancaman sebesar 10,41. Jadi kuadran eksternal faktor yaitu $17,52 - 10,41 = 7,11$ artinya kemampuan yang tinggi dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memanfaatkan peluang-peluang dan mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemasaran ayam potong.

ABSTRACT

Marketing strategy is a organized plan in marketing field to obtain maximal result, the strategy in marketing has wide scope in marketing such as strategy in facing competition, pricing strategy, product strategy, service strategy etc. Boim Broiler business at Manna South of Bengkulu support aggressive strategy. The result shows that total power is 19,00 while the weakness is 9,24 so quadrant of internal factors are $19,00 - 9,24 = 9,76$. It means that Boim broiler business maximize power and minimize weakness in internal. The chance from the strategy is 17,52 and threat is 10,41. So the quadrant of external factor is $17,52 - 10,41$

= 7,11 means high ability from Boim broiler business in taking chance and solve the threat in broiling market. .

PENDAHULUAN

Dalam situasi persaingan yang begitu tajam secara langsung menimbulkan daerah pemasaran yang semakin sempit sehingga perusahaan perlu untuk menggunakan taktik pemasaran yang tepat agar bisa mencapai tujuan. Strategi pemasaran yang efektif salah satunya dapat dilihat dari stabilitas tingkat penjualan atau akan lebih baik bila dapat meningkat dari tahun ke tahun sesuai dengan kuantitas / kualitatif produk yang mampu diproduksi oleh perusahaan. Dalam hal ini pihak manajemen harus membuat suatu strategi yang mampu memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada dan berusaha mengurangi dampak ancaman yang ada menjadi suatu kesempatan.

Kreatifitas strategi penting dilakukan bila dihubungkan dengan tingkat inovasi pada umumnya agar tercipta perencanaan strategi yang mampu mengembangkan kreatifitas imajinasi konsep strategi kedalam langkah – langkah prosedur penerapan program strategi bisnis. Kreativitas pemasaran penting dilakukan apabila dihubungkan dengan tingkat inovasi pada umumnya agar tercipta perencanaan strategi pemasaran yang mampu mengembangkan konsep strategi ke dalam prosedur penerapan program pemasaran. Dalam menghadapi persaingan pasar yang ketat, membedakan penerapan strategi pemasaran merupakan suatu keharusan. Keunggulan dasar yang diperoleh perusahaan ketika mampu menerapkan strategi pemasaran adalah dapat meningkatkan kinerja pemasaran dan pembelanjaan organisasi.

Usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan merupakan usaha peternakan ayam potong yang dikelola oleh pemilik dan dibantu oleh beberapa orang tenaga kerjanya yang masing-masing memiliki tugas untuk mengurus setiap kandang yang ada di peternakan. Peternakan ayam potong Boim ini memiliki lahan sendiri yang terdiri dari 5 kandang. Pada awal usahanya, peternakan ini menjual hasil ternaknya langsung kepada konsumen akhir yaitu ke pasar, setelah beberapa periode, di tahun yang sama dengan berdirinya usaha, peternakan mengalami permasalahan persaingan pemasaran. Peternakan ini belum memiliki tujuan pasar sasaran yang tetap. Modalnya yang terbatas menyebabkan pemilik kesulitan dalam memasarkan produknya, beliau tidak memiliki tujuan pasar tetap dan tidak memiliki alokasi dana untuk mendistribusikan produknya ke pasar yang jauh dari area peternakan. Kemudian dengan gigihnya pemilik usaha ini bekerjasama dengan rumah makan dan restorant yang banyak menjual olahan ayam potong sehingga usaha ayam potong Boim harus memproduksi ayam potong dalam jumlah yang cukup besar.

Terdapat beberapa ketidakpastian dalam kegiatan usaha yang dijalankan oleh peternakan ini yang memungkinkan terjadinya perubahan-perubahan yang tentu saja mempengaruhi kelayakan pengembangan usaha ternak ayam ini. Perubahan-perubahan tersebut antara lain penurunan harga jual ayam, dan

peningkatan harga pakan. Perubahan-perubahan tersebut tentu dapat mempengaruhi kelayakan pengembangan usaha ternak ayam potong dari segi finansial sehingga perlu dilakukan analisis pengembangan usaha karena adanya perubahan-perubahan tersebut.

LANDASAN TEORI

Strategi Pemasaran, Analisis SWOT

Menurut Kotler (2016:5) "Pemasaran adalah sebuah proses kemasyarakatan di mana individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan secara bebas mempertukarkan produk dan jasa yang bernilai dengan orang lain". Salah satu dari aspek penting dari lingkungan pemasaran adalah pesaing, karena apa yang mereka lakukan akan sangat mempengaruhi perilaku kita sebagai suatu perusahaan. Karena apa yang mereka lakukan akan sangat mempengaruhi kita sebagai suatu perusahaan. Strategi menjelaskan arah yang akan dituju perusahaan dan menuntun pengalokasian sumber daya dan upaya. Dari sudut pandang lain, strategi menjelaskan dimana bisnis kita berada dan dimana bisnis kita akan berada. Strategi memberikan keputusan dan arahan sehubungan dengan variabel-variabel seperti segmentasi pasar, identifikasi pasar sasaran, pemosisian, elemen bauran pemasaran, dan pengeluaran.

Menurut Sunarto (2016:4) "Strategi pemasaran adalah logika pemasaran yang dilaksanakan dengan harapan unit bisnis dapat mencapai sasaran pemasaran. Strategi pemasaran terdiri dari strategi spesifik untuk pasar sasaran, penentuan posisi produk, bauran pemasaran, dan tingkat pengeluaran pemasaran". Apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam faktor-faktor seperti pangsa pasar dan volume adalah suatu sasaran pemasaran. Bagaimana perusahaan ingin mencapai sasarannya tersebut adalah strategi. Strategi tidak akan menjabarkan rencana dan taktik yang diperlukan. Strategi adalah jalur menuju pencapaian sasaran tertentu dan menjelaskan bagaimana sasaran dapat dicapai. Strategi pemasaran mencerminkan pemikiran terbaik perusahaan tentang bagaimana perusahaan dapat menerapkan keahlian dan sumber dayanya pada pasar yang paling menguntungkan. Dengan demikian, cakupan strategi adalah luas. Rencana yang diturunkan dari suatu strategi akan menjabarkan tindakan dan waktu pelaksanaan serta berisikan kontribusi apa yang diharapkan dari setiap departemen dalam perusahaan.

Strategi tidak akan bisa diterapkan dengan sukses dalam organisasi yang tidak bisa memasarkan barang dan jasanya dengan baik, dalam perusahaan yang tidak mampu mengumpulkan modal kerja yang dibutuhkan, pada perusahaan yang memproduksi produk dengan teknologi yang inferior, atau dalam perusahaan yang memiliki sistem informasi manajemen yang lemah. Implementasi strategi

berpengaruh secara langsung terhadap kehidupan manajer pabrik, manajer divisi-divisi, manajer departemen-departemen, manajer penjualan, manajer produk, manajer proyek, manajer personalia, manajer staff, supervisor dan seluruh karyawan. Pada situasi tertentu, seorang individu mungkin sama sekali tidak terlibat langsung dalam proses perumusan strategi dan mungkin tidak menghargainya, memahami, atau bahkan menerima pekerjaan dan pemikiran yang berasal dari perumusan strategi tersebut. Bahkan mungkin juga terjadi penolakan di bagian tertentu. Dua variabel yang penting dan sentral bagi implementasi strategi: segmentasi pasar dan positioning produk segmentasi pasar dan positioning produk menjadi kontribusi pemasaran paling penting pada manajemen strategis (David 2016:396).

Menurut Rangkuti (2013:18) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini. Hal ini disebut analisis situasi yaitu model yang paling populer untuk analisis situasi adalah Analisis SWOT.

Telah diketahui pula secara luas bahwa SWOT merupakan akronim untuk kata-kata strength (kekuatan), weaknesses (kelemahan), opportunities (peluang) dan threats (ancaman). Faktor kekuatan dan kelemahan terdapat dalam tubuh suatu organisasi, termasuk satuan bisnis tertentu, sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan atau satuan bisnis yang bersangkutan. Jika dikatakan bahwa analisis "SWOT" merupakan instrument yang ampuh dalam melakukan analisis strategi, kemampuan tersebut terletak pada kemampuan para penentu strategi perusahaan untuk memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang sehingga sekaligus berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi dan biasanya upaya untuk memilih dan menentukan strategi yang efektif untuk membuahkan hasil yang diharapkan. Lingkungan adalah salah satu faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam persaingan. Untuk membuat/menentukan tujuan, sasaran dan strategi-strategi yang akan diambil, diperlukan suatu analisa mendalam serta menyeluruh mengenai lingkungan dimana perusahaan berada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:5), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif

adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Untuk metode pengambilan sampel faktor internal dilakukan secara sensus yaitu menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel sebanyak 6 orang karyawan Usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan. Sedangkan untuk faktor eksternal sampel diambil 5 orang perminggu selama empat minggu sehingga jumlah sampel eksternal sebanyak 5×4 minggu = 20 orang dengan teknik pengambilan sampel incidental sampling. Teknik incidental sampling menurut Sugiyono (2013:67) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pelanggan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti pada saat penelitian dilaksanakan, dan dapat dijadikan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Berikut ringkasan atau rekapitulasi dari perhitungan untuk melihat seberapa besar kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang terjadi pada Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memasarkan ayam potong dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perhitungan IFAS dan EFAS

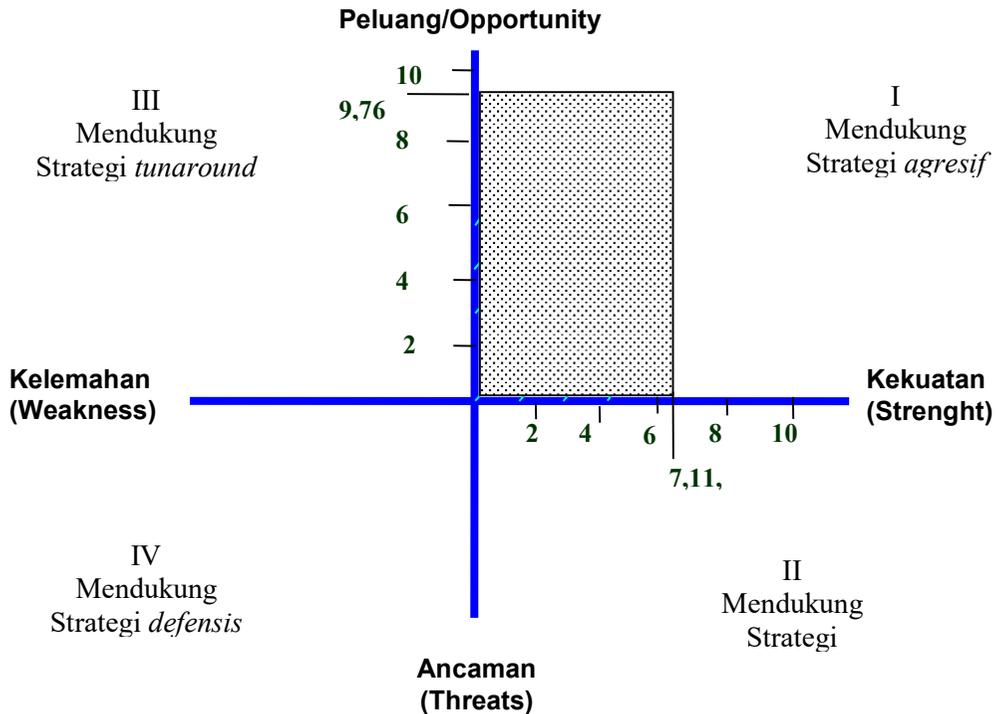
Keterangan	IFAS		EFAS	
	<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>	<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
Strategi Pemasaran	19,00	9,24	17,52	10,41
Kuadran	$19,00 - 9,24 = 9,76$		$17,52 - 10,41 = 7,11$	

Sumber: Data Diolah, 2020

Keterangan dari tabel di atas menjelaskan strategi Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan. Hasil dari penjumlahan maka kekuatan yang dimiliki adalah 19,00 sedangkan kelemahan adalah 9,24, jadi kuadran internal faktor yaitu $19,00 - 9,24 = 9,76$ artinya kemampuan dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan yang terdapat pada internal. Peluang yang dimiliki dari strategi tersebut sebesar 17,52 dan ancaman sebesar 10,41. Jadi kuadran eksternal faktor yaitu $17,52 - 10,41 = 7,11$ artinya kemampuan yang tinggi dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memanfaatkan peluang-peluang dan mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemasaran ayam potong. Bila kedua nilai tertimbang tersebut dipadukan dalam matriks IE, maka keduanya akan bertemu pada sel I yaitu mendukung strategi agresif.

Diagram SWOT akan menunjukkan pada posisi manakah strategi pemasaran ayam potong pada Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan saat ini. Posisi strategi inilah yang akan menentukan letak kuadaran strategi pemasaran. Kuadaran tersebut akan dijadikan fundamental analisis stretegi kedepan, kuadran-kuadran dapat diamati secara jelas melalui diagram analais SWOT berikut ini

Gambar 1. Diagram Hasil Analisis SWOT



Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor IFAS dan EFAS pada Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam strategi pemasaran ayam potong, maka dapat dilihat strategi yang dapat dilakukan oleh Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memasarkan ayam potong sebagai berikut :

Strategi SO adalah strategi menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada. Strategi S-O dirumuskan dengan pertimbangan bahwa manajemen hendak memanfaatkan kekuatan perusahaan dan keunggulan bersaing yang dimiliki untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang tersedia. Berdasarkan analisis dari kekuatan dan peluang yang diperoleh, maka strategi yang sebaiknya dilakukan oleh pihak pengelola dalam hal ini Usaha Ayam potong Boim

Meningkatkan kerjasama yang baik dengan rumah makan dan penjual daging ayam potong. Hal ini dapat dilakukan oleh Usaha Ayam Potong Boim Manna Bengkulu Selatan dengan cara menggunakan kekuatan yang dimiliki dengan cara memanfaatkan peluang yang ada. Banyaknya rumah makan dan restoran cepat saji

yang hadir di kota Manna merupakan suatu peluang bagi Usaha Ayam Potong Boim karena akan meningkatnya permintaan ayam potong. Pada saat ini banyak sekali bermunculan usaha ayam geprek, pecel ayam, ayam bakar dan lain-lain yang bahan baku utamanya adalah ayam potong. Munculnya usaha ini merupakan peluang yang cukup besar bagi Usaha Ayam Potong Boim untuk memasarkan hasil produksinya yaitu ayam potong. Melakukan kerjasama dengan usaha-usaha ini akan meningkatkan penjualan ayam potong Boim. Selain memasarkan langsung ke rumah makan dan restoran cepat saji, usaha ayam poton Boim juga bekerjasama dengan para pedagang di pasar manna yang langsung menjual ayam potong kepada konsumen.

Menekan biaya produksi dengan memanfaatkan berpengalaman dalam berbudidaya agar menghasilkan produk rendah biaya. Usaha lain yang dapat dilakukan oleh usaha ayam potong Boim adalah dengan cara menekan biaya produksi serendah-rendahnya hal ini dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan perusahaan penjual pakan ayam, karena sudah menjadi pelanggan maka pakan ayam yang dibeli mungkin saja dibeli dengan harga yang lebih murah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor kekuatan yang ada pada usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan adalah kebutuhan masyarakat terhadap daging ayam, memiliki kemitraan atau pelanggan tetap, menghasilkan produk yang berkualitas, memiliki kandang sendiri dan berpengalaman dalam budidaya ayam.
2. Faktor kelemahan yang ada pada usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan terdiri dari kurangnya promosi dan harga daging ayam yang naik turun.
3. Faktor peluang yang ada pada usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan adalah kesadaran masyarakat terhadap makanan yang sehat dan bergizi, adanya pengembangan aha dari pemerintah, adanya peminjaman modal untuk UMKM, banyaknya permintaan daging ayam dari rumah makan dan daerah pemasaran yang luas.
4. Faktor ancaman yang ada pada usaha Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memasarkan ayam potong ayam potong yaitu ayam sering terserang wabah penyakit dan kurangnya modal untuk pengembangan usaha.
5. Strategi Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan mendukung strategi agresif. Hasil dari penjumlahan kekuatan yang dimiliki adalah 19,00 sedangkan kelemahan adalah 9,24, jadi kuadran internal faktors yaitu $19,00 - 9,24 = 9,76$ artinya kemampuan dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan yang terdapat pada internal. Peluang yang dimiliki dari strategi tersebut sebesar 17,52 dan ancaman sebesar 10,41. Jadi kuadran eksternal faktor yaitu $17,52 - 10,41 = 7,11$ artinya kemampuan yang tinggi dari Ayam Potong Boim di Manna Bengkulu Selatan

dalam memanfaatkan peluang-peluang dan mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemasaran ayam potong.

Saran

1. Sedapat mungkin menekan biaya pakan sejauh tidak menurunkan kualitas produksi ayam potong.
2. Pengusaha sebaiknya melakukan pengembangan usaha dengan memperluas kandang dan kapasitas produksi untuk meningkatkan pendapatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamia, 2016, Analisis SWOT pada Warung Bang Man di Kawasan Warung Kopi (warkop) Harapan Medan, Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Alma, Buchari, 2016, Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa, cetakan kelima, edisi revisi, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Djumaldji, F.X., S.H., M.Hum., 2013, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Lampulo: ALFABETA.
- Erita, Merri. 2014. Analisis Strategi Pemasaran Gas LPG Pada PT. Pagun Putra Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Hurriyati, Ratih, 2015, Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Irawan, 2015. Analisis Strategi Pemasaran Jasa Service Kendaraan Bermotor di Ahas Honda Padang Sialang Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Kotler Philip, 2016, Manajemen Pemasaran, edisi Millenium, terjemahan Hendra Teguh, dan Ronny A. Rusli, Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.
- Lovelock dan Lauren K. Wright, 2015, Manajemen Pemasaran Jasa, Alih bahasa Gus Widyantoro, Cetakan Kedua, Jakarta; PT.INDEKS.
- Rangkuti, Freddy, 2013, Analisis SWOT, etakan tujuh belas, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora. Bilson, 2007. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, 2016, Prinsip-Prinsip Pemasaran, Penerbit : AMUS, Yogyakarta.
- Suwarman, Ujang, 2016 Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran, Penerbit: PT Ghalia Indonesia, Bogor.
- Swastha, Basu, 2016, Azas-Azas Marketing, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SELUMA

Herwin Susanto¹⁾; Karona Cahya Susena²⁾; Abdul Rahman ²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ karona.cs@unived.ac.id

How to Cite :

Susanto, H., Susena, K. C., Rahman, A. (2020). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SELUMA. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [24-03-2020]

Revised [07-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

KEYWORDS

*Leadership Style,
Competence,
Compensation and
Performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi pada organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai thitung lebih besar dari ttabel; $(4,71452 > 1,66055)$ artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil variabel Kompetensi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $(7,62073 > 1,66055)$ artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat. Berdasarkan hasil kompensasi diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; $(9,70344 > 1,66055)$ artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah

Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

ABSTRACT

This study government organizations are demanded for Good Governance in providing services to the community. Some things that can improve employee performance in the form of leadership style, competence and compensation. This study shows that leadership style variables in government organizations have a positive and significant relationship to employee performance, competency variables in government organizations have a positive and significant relationship to employee performance. While compensation variables have a significant effect on employee performance. Based on the results of the leadership style variables it is known that the value of t is greater than t table; $(4,71452 > 1,66055)$ means that the leadership style has a significant relationship to the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a fairly close relationship between leadership style and employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. If the leadership style is improved, employee performance will increase. Based on the results of the Competency variable, it is known that the t value is greater than t table; $(7,62073 > 1,66055)$ means that competence has a significant relationship with employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a close relationship between competence and employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. If competency is improved, employee performance will increase. Based on the compensation results it is known that the calculated t value is greater than t table; $(9,70344 > 1,66055)$ means that compensation has a significant relationship to the performance of employees at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. This explains that there is a close relationship between compensation for employee performance at the Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, if compensation is increased then employee performance will increase.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dalam menjalankan organisasi pemerintah tantangan terbesar adalah bagaimana caranya melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradapan bangsa dan prinsip good governance dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi pemerintah sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan good governance. Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungannya.

Sebagai upaya untuk mendukung reformasi birokrasi dan mengarahkan cita-cita Good Governance, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut senantiasa mampu mengembangkan nilai-nilai dasar akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi. Dengan merujuk pada pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, secara empiris ASN melalui nilai-nilai dasar tersebut harus mampu berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat bangsa. Setiap ASN memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesional kelas dunia, tidak persial dalam pelaksanaan tugas, memperoleh kesejahteraan dan mengembangkan nilai-nilai kebijaksanaan selaras dengan semangat yang termuat dalam UU Nomor 5 Tahun 2014.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Menurut Yulianti (2010) Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi pegawai negeri dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari pegawai negeri nya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai negeri. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut (Roscahyo, 2013) Selain gaya kepemimpinan, masalah lain yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai negeri di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat,

merekanakan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai negeri untuk membantu mereka menjadi pegawai yang profesional.

Antara organisasi pemerintah dengan pegawai negeri memiliki hubungan erat dimana organisasi pemerintahan dan pegawai negeri tersebut ialah saling membutuhkan. Organisasi pemerintah membutuhkan para pegawai negeri untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan pegawai negeri membutuhkan organisasi pemerintah untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup sejati seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Setiap pegawai negeri yang bekerja pada suatu organisasi pemerintahan mempunyai maksud dan tujuan. Maksud dari pegawai negeri bekerja pada suatu organisasi pemerintahan adalah untuk pengabdian pada nusa, bangsa melalui lembaga pemerintahan serta yang paling mendasar agar terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengharapkan adanya imbalan prestasi berupa gaji dan kompensasi.

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan, pegawai negeri sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang pegawai negeri mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi pemerintahan dan karena itulah organisasi pemerintahan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai negeri yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat untuk memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, akeraana seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005).

Pada tahun 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia. Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan "sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin

atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik". Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2007). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar organisasi pemerintahan yang telah ditentukan.

Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan/pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka". Aritonang (2005:2) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi diberikan oleh organisasi pemerintah kepada pegawai negeri sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada pegawai/karyawan (Daft, 2002:536).

Anwar Prabu (2009:9) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai negeri. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Pengertian kinerja menurut Benardin (1998:239) adalah "pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:281), penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011:38). Populasi dari object penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, yang berjumlah 100 orang. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teksis sensus sampling, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,44. Artinya antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma mempunyai hubungan yang "Sedang" karena 0,44 terletak antara 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi Sedang antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sehingga ada beberapa gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan dan diterapkan dengan selalu memperhatikan tugas dan fungsi berdasarkan satandar operasional prosedur (SOP) organisasi pemerintahan, maka perlu dikondisikan agar dengan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,61. Artinya antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma hubungan yang "kuat" karena 0,61 terletak diantara 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Agar Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma perlu semakin banyak diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat-diklat/pelatihan/kursus-kursus bahkan pendidikan formal sekaligus sehingga dengan kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Perhitungan korelasi rank spearman diketahui besar korelasi antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma adalah 0,70. Artinya antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma hubungan "kuat" karena 0,70 terletak diantara 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma maka akan semakin meningkatkan pula tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung adalah 4.850384 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of significant ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n-2 = 100-2 = 98$, maka diketahui nilai ttabel sebesar 1,66055 seperti tabel terlampir.

Tabel 1. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	4,850384	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($4,71452 > 1,66055$) artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 2. Uji Hipotesis Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	7,62073	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($7,62073 > 1,66055$) artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 3. Uji Hipotesis kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan	Nilai	Artinya
t_{hitung}	9,70344	$T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
t_{tabel}	1,66055	

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; ($9,70344 > 1,66055$) artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap

kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Tabel 4. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1) , Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	ρ	Artinya	t_{hitung}	$T_{tabel (n-2)}$	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,44	Sedang	4,850384	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kompetensi	0,61	Kuat	7,62073	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kompensasi	0,70	Kuat	9,70344	1,66055	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,43, maka Gaya Kepemimpinan yang sudah baik ini perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,850384 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,61, berarti bahwa semakin baik kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,62073 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nilai korelasi 0,70, berarti bahwa semakin baik kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,70344 > 1,66055$). Dengan demikian hasil hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan/pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel- ; ($4,850384 > 1,66055$) artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.
2. Kompetensi, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($7,62073 > 1,66055$) artinya kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.
3. Kompensasi, diketahui nilai t hitung lebih besar dari t tabel; ($9,70344 > 1,66055$) artinya kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hal ini menerangkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai makin meningkat.

Saran

1. Gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan yang ada sekarang ini sudah berjalan dengan baik, namun perlu adanya peningkatan gaya pendekatan pimpinan terhadap bawahan dengan berbagai cara dan memperhatikan tugas dan fungsi pegawai berdasarkan standar operasional prosedur (SOP).
2. Kompetensi pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma berpotensi baik, namun perlu ditingkatkan lagi dengan seringnya mengutus pegawai mengikuti diklat/pelatihan/kursus bahkan bila perlu mengikutkan pendidikan formal langsung di berbagai universitas atau instansi lain untuk meningkatkan gelar, keahlian dan kemampuan (skill) pegawai.
3. Kompensasi yang didapat pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sudah dirasa cukup memadai namun jika memungkinkan maka perlu untuk ditingkatkan lagi, karena beban kerja pegawai yang berat hendaknya diiringi dengan kompensasi yang terus meningkat sehingga dengan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lves ple.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penilaian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.Iv. Juli 2005.
- Aziz, Nofriandi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management: An Experiencial Approach. Series In Management. New York : McGraw-Hil.
- Bhuono, Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Dessler, gary. 2007. Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desai, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Hani, Handoko. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Isa, S. M., Susena, K. C., Nugroho, E. C., Girsang, A. S., & Gunarso, D. Y. (2018, October). Business Intelligence for Analyzing Department Unit Performance in

ISSN:

e-ISSN :

- eProcurement System. In *2018 International Conference on Orange Technologies (ICOT)* (pp. 1-4). IEEE.
- Koesmono. 2006. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 5 No. 1. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya
- Lestari, Maya Ayu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Penggunaan Komputer Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero)*. UPMS VII Makassar. Makassar : Universitas Hasanuddin
- Malayu, S.P., Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Razali, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta dampaknya terhadap dan Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh*. Aceh : Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta Kencana Prenada Group.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan keduapuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. YKPN.
- Widayat. 2000. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung : PT. Rafika Aditama.

COMPETENCE AND MOTIVATION RELATIONSHIP WITH TEACHER PERFORMANCE AT STATE VOCATIONAL SCHOOL 4 KABUPATEN KAUR

HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 KABUPATEN KAUR

Leza Kurniati¹⁾; Ida Anggriani²⁾; Abdul Rahman²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ida.anggriani26@gmail.com

How to Cite :

Kurniati, L., Anggriani, I., Rahman, A. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 KABUPATEN KAUR. *Jurnal EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [25-03-2020]

Revised [08-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

KEYWORDS

Competence, Motivation, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur dan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Nilai korelasi rank spearman (ρ hitung) antara kompetensi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah 0,812 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah sangat kuat. Nilai korelasi rank spearman (ρ hitung) antara motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah 0,665 artinya hubungan motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah kuat. Untuk uji hipotesis antara kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah nilai ρ hitung lebih besar dari ρ tabel ($0,812 > 0,392$) artinya ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Untuk uji hipotesis antara motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah nilai ρ hitung lebih besar dari ρ tabel ($0,665 > 0,392$) artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

ABSTRACT

The research aim to know the relationship of competence and motivation with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency. Method Analysis the used is correlation spearman rank and hypothesis test. From result of calculation of correlation of rank spearman between competence with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency known by value of ρ count equal to 0,812 its meaning the relationship of competence with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency is very strength, because correlation value reside in coefficient interval 0,800 - 1,000. From result of calculation of correlation of rank spearman

between motivation with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency known by value of rho count equal to 0,665 its meaning of the relationship motivation with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency is strength, because correlation value reside in coefficient interval 0,600 - 0,799. Assess rho count for the relationship competence with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency equal to 0,812 while rho tables is 0,392 or 0,812 > 0,392 so that Ho refused and Ha accepted, its meaning there are relation which is significant between competence with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency. While Assess rho count for the relationship motivation with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency equal to 0,665 while rho tables is 0,392 or 0,665 > 0,392 so that Ho refused and Ha accepted, its meaning there are relation which is significant between motivation with performance teacher at SMK Negeri 4 Kaur Regency.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, informasi dan telekomunikasi menyebabkan banyak sekali perubahan di segala aspek kehidupan salah satunya dalam bidang pendidikan. Dalam hal itu maka perlu diupayakan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan supaya bangsa kita tidak jauh tertinggal dengan bangsa lain di dunia. Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan kualitas suatu negara. Negara-negara maju menjadi makmur karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu penentu mutu SDM. Mutu SDM berhubungan dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari kondisi yang baik, memenuhi syarat dan terpenuhinya segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan seperti masukan, proses, keluaran, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Undang-undang tersebut menyatakan guru adalah pendidik profesional. Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai persyaratan profesional yang telah ditetapkan. Persyaratan profesional yang dimaksudkan adalah guru perlu memiliki sejumlah kemampuan atau kompetensi. Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat. Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak.

Selain guru yang mempunyai kompetensi yang baik, hal lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong dan mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan. Winardi menyatakan (2011:31) berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja mengatakan bahwa apabila motivasi rendah, maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kompetensi atau kemampuannya rendah.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dimasa mendatang sangat diperlukan guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki kecintaan terhadap profesinya termasuk SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memiliki tugas yang berat dalam bertanggung jawab untuk menciptakan siswa yang terdidik dan mampu dan berguna bagi kehidupan sosialnya maka dari itu seluruh guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur haruslah memiliki kompetensi yang baik dalam mendidik para siswa, selain itu para guru juga harus memiliki motivasi yang tinggi untuk memperkuat tekad dalam pencapaian tujuan dari SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur dalam menciptakan siswa yang berkualitas. Akan tetapi kenyataan di lapangan masih menunjukkan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa hal misalnya masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal sehingga nilai siswa masih belum mencapai hasil yang diinginkan untuk beberapa mata pelajaran saat ujian semesteran dan saat ujian nasional siswa.

LANDASAN TEORI

Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi di bidang pekerjaan yang dimaksud. Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Ada yang menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2009:70).

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale dalam Sutrisno, 2009:220). Secara etimologis kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2009:221) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi sesuai tujuan yang diinginkan. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Sifat dasar manusia bersumber dari adanya kebutuhan (needs) dan keinginan (want). Kebutuhan manusia meliputi segala hasrat manusia yang bersifat umum. Setiap manusia pada dasarnya membutuhkan sesuatu, walaupun prioritasnya berbeda-beda. Keinginan manusia meliputi hasrat manusia yang bersifat khusus, memiliki hubungan dengan suatu lingkup tertentu, baik lingkup ruang maupun waktu. Kebutuhan dan keinginan manusia inilah yang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Upaya untuk menumbuhkan kemauan untuk bekerja bagi karyawan dapat melalui pengetahuan tentang sumber kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku tertentu. Hal inilah yang dikatakan sebagai motivasi. Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2009:164), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dimana jenis penelitian ini bersifat hubungan kausal atau sebab akibat (Sugiyono, 2011:18). Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Dalam hal ini penulis berusaha mengungkap fakta-fakta yang berkaitan dengan hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur berjumlah 26 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 % dari populasi sehingga jumlah sampel sebesar 26 orang guru.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara sensus karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis korelasi rank spearman diketahui bahwa nilai (ρ) hitung adalah 0,812 tingkat hubungan yang sangat kuat, karena terletak pada interval korelasi antara 0,800-1,000, artinya hubungan kompetensi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

Hasil analisis korelasi rank spearman diketahui bahwa nilai (ρ) hitung adalah 0,665, tingkat hubungan yang kuat karena terletak pada interval korelasi antara 0,600-0,799, artinya hubungan motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

Hubungan kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Nilai ρ hitung () sebesar 0,812 sedangkan ρ tabel 0,392 (terlampir) atau $0,812 > 0,392$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

Hubungan motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Nilai ρ hitung () sebesar 0,665 sedangkan ρ tabel 0,392 (terlampir) atau $0,665 > 0,392$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diketahui hasil perhitungan korelasi rank spearman dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai korelasi rank spearman antara kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur diperoleh nilai 0,812 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000 sedangkan hasil uji hipotesisnya menunjukkan nilai ρ hitung $>$ ρ tabel ($0,812 > 0,392$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Sedangkan nilai korelasi rank spearman antara motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur diperoleh nilai 0,665 kriteria sangat kuat karena hasil korelasinya terletak pada interval koefisien antara 0,600 – 0,799 sedangkan hasil uji hipotesisnya menunjukkan nilai ρ hitung $>$ ρ tabel ($0,665 > 0,392$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya motivasi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.

Secara rinci hasil penelitian dapat dibuat uraian penjelasan masing-masing variabel dengan indikator yang diteliti sebagai berikut :

Seorang guru haruslah memiliki kompetensi yang baik, karena keberhasilan peserta didik bukan hanya berdasarkan tingkat kecerdasannya akan tetapi juga dikarenakan guru yang mampu mendukung peserta didik tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal dan membentuk pribadi peserta didik menjadi pribadi yang baik.

SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur merupakan sekolah menengah kejuruan yang memiliki kewajiban mendidik peserta didiknya agar mampu menjadi pribadi yang baik dan bermoral serta mampu bersaing dalam dunia kerja sesuai dengan tujuan SMK pada umumnya.

Sebagai guru yang memiliki tugas mendidik peserta didik menjadi pribadi yang baik adalah bukan hal yang mudah, dibutuhkan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Dalam hal ini guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur sudah merasa bahwa pengetahuan yang dimiliki telah sesuai dengan apa yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, hal ini dibuktikan dari adanya pengetahuan guru mengenai cara melakukan identifikasi tugas-tugas yang diberikan dan mampu melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam segi pemahaman maka guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur merasa telah memiliki pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan-pekerjaan yang akan dihadapi, dan bagaimana menyelesaikan tugasnya berdasarkan karakteristik tugas yang telah diketahui sehingga siswa yang diajarkan menjadi lebih cepat paham dengan materi yang disampaikan.

SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memiliki guru yang memiliki pengetahuan yang luas bukan hanya dalam penyampaian materi saja akan tetapi juga dapat menyelesaikan berbagai tugas lain dengan efektif dan efisien. Diketahui bahwa guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memiliki cara penilaian yang jujur dan transparan sesuai dengan kemampuan siswa.

Guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memiliki semangat kerja yang tinggi dengan menunjukkan sikap senang hati ketika melaksanakan pekerjaannya pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur, hal ini ditunjukkan dengan guru menunjukkan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi.

Selain dari kompetensi yang baik yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur, guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur juga memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dimana guru difasilitasi dengan gaji yang sesuai karena pada dasarnya guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan pokok.

Guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur merasa bahwa posisi saat ini adalah posisi yang tepat dan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, tetapi tidak menutup keinginan guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur untuk selalu terus belajar untuk maju kedepan dan mendapatkan posisi prestasi terbaik mereka.

SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memberikan promosi yang diharapkan oleh setiap guru yang bekerja pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur, dengan memberikan kesempatan kepada guru guru meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi lagi sesuai dengan kinerja yang sudah dicapai oleh para guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur. Guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur diberikan penghargaan yang baik sesuai dengan kinerja yang dicapainya sehingga guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur berusaha untuk mencapai penghargaan tersebut.

Dari kompetensi dan motivasi yang sudah dimiliki oleh guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur maka dapat diketahui bahwa kualitas yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur sudah dalam keadaan baik dimana guru menguasai berbagai teknologi yang mendukung pembelajaran dan pekerjaan, pemahaman akan tanggung jawab dan wewenang pekerjaan, serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur memberikan kuantitas kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur dan hal ini ditunjukkan dengan adanya usaha guru untuk menghasilkan pekerjaan sebanyak mungkin, penyelesaian pekerjaan yang cepat dan mementingkan kehadiran di tempat kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur merasa bahwa mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan menunjukkan ketepatan waktu bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwalnya, hal ini di dukung dengan adanya tanggung jawab guru untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan memprioritaskan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai korelasi rank spearman (ρ hitung) antara kompetensi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah 0,812 berada pada interval interpretasi korelasi 0,800 – 1,000, dengan kriteria sangat kuat, artinya hubungan kompetensi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah sangat kuat.
2. Nilai korelasi rank spearman (ρ hitung) antara motivasi dengan kinerja guru SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah 0,665 berada pada interval interpretasi korelasi 0,600-0,799, dengan kriteria kuat, artinya hubungan motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah kuat.
3. Untuk uji hipotesis antara kompetensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah nilai ρ hitung lebih besar dari ρ tabel ($0,812 > 0,392$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara komeptensi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur.
4. Untuk uji hipotesis antara motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur adalah nilai ρ hitung lebih besar dari ρ tabel ($0,665 > 0,392$)

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru pada SMK Negeri 4 Kabupaten Kaur..

Saran

Bagi para guru hendaknya terus meningkatkan kompetensinya sebagai guru di setiap bidang studi yang diajarkan supaya dapat menghasilkan siswa yang berkualitas baik baik kompetensi yang diwajibkan oleh sekolah maupun meningkatkan kompetensi diri sendiri di luar kewajiban yang diharuskan sekolah. Bagi pihak sekolah juga dapat terus memberikan motivasi kepada guru agar semangat dalam melakukan proses belajar mengajar kepada siswa, tentunya jika guru bersemangat mengajar siswa pun akan semangat dan berprestasi di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Danim, Sudarwan. 2010. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung
- Martoyo, Susilo. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Mulyasa, E. 2014. Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephens P. 2010. Organizational Behaviour. A. Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632
- Rivai, Veitzhal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta : Rajagrafido Husada
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya MANusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Uno. Hamzah B. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2012. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Raja Grafindo



Penerbit ADM
RUMAH PENGETAHUAN

JURNAL EMAK

Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

