

**ANALISIS PASAR SASARAN DAN BAURAN PEMASARAN
TERHADAP KEPUTUSAN MEMILIH BACALONKADA
PRINGSEWU 2024**

***ANALYSIS OF TARGET MARKETS AND MARKETING MIX ON
THE DECISION TO SELECT BACALONKADA PRINGSEWU 2024***

¹Lukman Hakim, ²Anggalia Wibasuri

¹²Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

¹lukmanhakim@darmajaya.ac.id

Jalan Imam Bonjol GG. Jabal Nur No 46. Kelurahan Sukajawa, Tanjungkarang Barat,
Bandar Lampung

ABSTRAK

Guna memperoleh kekuasaan, partai politik atau kandidat harus memenangkan Pemilihan Umum dengan perolehan suara terbanyak diantara kontestan lainnya. Salah satu bentuk strategi pemasaran adalah penggunaan bauran pemasaran yang meliputi *product, price, place, promotion, people, physical evidence* dan *process*. Pasar sasaran harus ditentukan secara jelas. Hal ini untuk menentukan suara pasti yang akan didapat seorang kontestan. Tujuan penelitian untuk mencari bauran pemasaran dan pasar sasaran terhadap keputusan masyarakat memilih bakal calon kepala daerah pada Pilkada Kabupaten Pringsewu 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif eksplanatori, yaitu bertujuan memperoleh deskripsi tentang pengaruh pasar sasaran, kinerja pemasaran politik, keputusan masyarakat, dan mengetahui hubungan antar-variabel melalui pengujian hipotesis dari hasil pengumpulan data di lapangan. Hasil penelitian pengaruh pasar sasaran terhadap keputusan masyarakat memilih adalah signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,224 atau 5,017%. Dilihat dari kinerja bauran pemasaran seorang kandidat harus mampu meyakinkan masyarakat terutama terkait program kerja baik pembangunan fisik maupun dalam mengatasi KKN, track record, kelebihan diri dan meyakinkan masyarakat bahwa kandidat mampu menyelesaikan persoalan yang ada. Pasar sasaran dan kinerja bauran pemasaran berpengaruh terhadap keputusan masyarakat memilih bakal calon kepala daerah Kabupaten Pringsewu 2024.

Kata Kunci: Pasar Sasaran, Bauran Pemasaran, Pemasaran, Politik, Pilkada.

ABSTRACT

In order to gain power, a political party or candidate must win the General Election with the most votes among other contestants. One form of marketing strategy is the use of a marketing mix which includes product, price, place, promotion, people, physical evidence and process. The target market must be clearly defined. This is to determine the exact votes a contestant will get.

The aim of the research is to find the marketing mix and target market on the community's decision to choose regional head candidates in the 2024 Pringsewu Regency Pilkada. The method used in this research is an explanatory descriptive method, which aims to obtain a description of the influence of the target market, political marketing performance, community decisions, and knowing the relationship between variables through hypothesis testing from the results of data collection in the field. The research results on the influence of the target market on people's voting decisions are significant with an influence coefficient of 0.224 or 5.017%. Judging from the performance of the marketing mix, a candidate must be able to convince the public, especially regarding work programs, both physical development and overcoming KKN, track record, personal strengths and convincing the public that the candidate is able to solve existing problems. The target market and marketing mix performance influence the public's decision to choose a candidate for regional head of Pringsewu Regency 2024.

Keywords: Target Market, Marketing Mix, Marketing, Politics, Regional Election.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia politik yang sehat merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam iklim demokrasi. Persaingan politik dapat terjadi dalam banyak tingkatan. Pertama, persaingan politik yang terjadi untuk memperebutkan fungsi dan kedudukan dalam tubuh partai. Persaingan jenis ini terjadi dalam koridor ideologis, struktur dan mekanisme partai politik bersangkutan. Kedua, persaingan untuk mendapatkan simpatisan dan dukungan publik. Persaingan jenis ini seringkali dikonotasikan sebagai persaingan selama periode kampanye Pemilihan

Umum atau biasa yang disebut Pemilu (Firmanzah, 2008). Guna dapat memperoleh kekuasaan, partai politik atau seorang kandidat harus memenangkan Pemilihan Umum (Pemilu) dengan perolehan suara terbanyak diantara kontestan kontestan lainnya. Tuntutan masyarakat akan kinerja partai politik menjadi semakin tinggi seiring dengan meningkatnya pilihan yang ada. Masing-masing kontestan harus mampu menunjukkan bahwa bermunculan membuat persaingan semakin tinggi pula. Salah satu bentuk strategi pemasaran yang mampu

mendukung dalam memasarkan kontestan untuk menciptakan kepuasan masyarakat adalah penggunaan *marketing mix* (bauran pemasaran) yang meliputi *product*, *price*, *place*, *promotion*, *people*, *physical evidence* dan *process*. Pasar sasaran (target pasar) juga harus ditentukan secara jelas. Hal ini berguna untuk menentukan suara pasti yang akan didapat oleh seorang kontestan. Dan juga mengukur apa yang diinginkan oleh masyarakat dari seorang calon kepala daerah. Dalam menetapkan pasar sasaran perlu dilakukan dua hal penting, yaitu mengembangkan metode penilaian atas daya tarik segmen, dan memilih segmen yang akan dimasuki.

TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Adman Nursal (2004), pasar sasaran adalah sekelompok orang yang mempunyai sifat-sifat yang sama yang dapat membuat pasar itu berdiri sendiri. Adanya kelompok orang dengan ciri yang sama belum berarti mereka terbentuk menjadi sebuah pasar sasaran. Hanya saja bila mereka memiliki ciri-ciri yang sama sebagai pemilih, maka barulah mereka terbentuk

dalam pasar sasaran. Misalnya, selama remaja selaku pemilih atau konsumen bertindak laku yang berbeda dengan kelompok usia lain, kemudian muncullah sebuah pasar sasaran remaja. Menurut Kotler (2005) bauran pemasaran adalah seperangkat alat pemasaran yang digunakan pemasaran untuk mencapai tujuan pemasarannya dalam pasar sasaran. Bauran pemasaran tidak ada batasnya terhadap jumlah variabel-variabel pemasaran. Oleh karena itu tidak menutup kemungkinan untuk berkembang dan meluas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bauran pemasaran jasa sebagaimana dikemukakan di atas terdiri dari tujuh elemen, yaitu produk (*product*), harga (*price*), distribusi (*place*), promosi (*promotion*), orang (*people*), bukti langsung (*physical evidence*), dan proses (*process*). Pasar sasaran dan bauran pemasaran berpengaruh terhadap keputusan memilih bakal calon Kepala Daerah Kabupaten Pringsewu 2024. Ada korelasi antara Pasar Sasaran dan Bauran Pemasaran terhadap keputusan memilih bakal calon Kepala Daerah Kabupaten Pringsewu 2024. variabel pendidikan, pelatihan, dan terhadap kinerja pegawai. Sebelum melakukan analisis

regresi, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multi-kolinearitas untuk memastikan validitas hasil penelitian. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolineraitas, uji autokorelasi. Adapun uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 1 berikut: Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini valid dan memenuhi syarat untuk digunakan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan heteroskedastisitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,200. Uji heteros

kedastisitas menunjukkan tidak adanya Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 untuk semua variabel independen. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel-variabel independen, ditunjukkan oleh nilai VIF yang berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Selain itu, uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,912 yang berada di antara rentang 1,5 hingga 2,5. Dengan demikian, hasil uji ini memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah asumsi klasik.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel berikut ini menunjukkan hasil regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai: Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.)

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Nilai	Kesimpulan
1	Normalitas	0,200 (Kolmogorov-Smirnov)	Data berdistribusi normal
2	Heteroskedastisitas	Pendidikan: 0,321 Pelatihan: 0,443 Pengembangan Karir: 0,283	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Multikolineraitas (Pendidikan)	VIF: 1,207 Tolerance: 0,828	Tidak terjadi multikolineraitas
4	Multikolineraitas (Pelatihan)	VIF: 1,387 Tolerance: 0,721	Tidak terjadi multikolineraitas
5	Multikolineraitas (Pengembangan Karir)	VIF: 1,312 Tolerance: 0,762	Tidak terjadi multikolineraitas
6	Autokorelasi	Durbin-Watson: 1,912	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Diolah 2024

sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 4,152, yang lebih besar dari t-tabel. Artinya, Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel pendidikan (X1) dan pengembangan karir (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Sig. untuk pendidikan adalah 0,110, lebih besar dari 0,05, dengan t-hitung sebesar 1,641, yang lebih kecil dari t-tabel, sehingga pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel pengembangan karir, yang memiliki nilai Sig. sebesar 0,355 dan t-hitung sebesar 0,938, juga lebih kecil dari t-tabel, menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa di antara

ketiga variabel yang diuji, hanya pelatihan yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pendidikan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang berarti dalam konteks Penelitian ini.

1. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel independen (Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 53,783 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0.112	1.641	0.110	Tidak signifikan
2	Pelatihan (X2)	0.542	4.152	0.000	Signifikan
3	Pengembangan Karir (X3)	0.098	0.938	0.355	Tidak Signifikan
4	Konstanta (a)	3.221			

Sumber: Data diolah, 2024

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika ketiga variabel independen ini diuji secara bersama-sama, mereka secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Nilai F-hitung yang jauh lebih besar daripada F-tabel 2,874 memperkuat kesimpulan bahwa model regresi ini valid dan dapat menjelaskan pengaruh simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel independen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Flegl *et al.*, 2022, yang menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor pemerintahan. Pelatihan yang efektif memungkinkan

pegawai untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tugas mereka, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien dan produktif (Shamsida *et al.*, 2023). Sebaliknya, variabel Pendidikan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini bertentangan dengan temuan dari penelitian sebelumnya, di mana pendidikan sering dianggap sebagai faktor utama dalam membangun kompetensi pegawai (Agboola *et al.*, 2021). Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan besar pendidikan yang diterima pegawai kurang relevan atau Tidak langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja harian mereka di BPK. Hal serupa juga ditemukan Dalam penelitian Ramadini, 2024, di mana pendidikan formal yang diterima pegawai tidak selalu mempengaruhi kinerja operasional mereka. Pengembangan karir juga tidak

Tabel 3. Hasil Uji F

C	F-hitung	Sig.	Ftabel
Model Regresi	53,783	0.000	2.874

Sumber: Data diolah, 2024

menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari (Muthumbi & Kamau, 2021), yang menyebutkan bahwa pengembangan karir sering kali memerlukan waktu lebih lama untuk menunjukkan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, pegawai yang belum melihat dampak nyata dari pengembangan karir mungkin merasa bahwa upaya tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kinerja harian mereka (Widi & Kusuma, 2024). Uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menunjukkan bahwa secara keseluruhan ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Blom *et al.*, 2020), di mana kombinasi pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir menciptakan sinergi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik. Meskipun secara

individual pendidikan dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hasil simultan menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya penting untuk menciptakan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan demikian, meskipun pelatihan adalah faktor utama yang berdampak langsung pada kinerja pegawai, organisasi seperti BPK tetap perlu memberikan perhatian pada pendidikan dan pengembangan karir sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penguatan program pelatihan yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan operasional organisasi akan memberikan hasil yang lebih signifikan dalam waktu singkat, sementara pendidikan dan pengembangan karir dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang untuk keberlanjutan dan profesionalisme pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi

linear berganda dan pembahasan yang Telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan operasional sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Sebaliknya, variabel pendidikan dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan relevansi pendidikan formal dengan tugas operasional sehari-hari dan proses pengembangan karir yang memerlukan waktu lebih lama untuk berdampak pada kinerja. Namun, secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan ketiga variabel ini tetap penting untuk keberhasilan jangka panjang dan perbaikan kualitas kinerja

pegawai di BPK. Oleh karena itu, Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah agar lembaga terus meningkatkan program pelatihan yang relevan dan mempertimbangkan pendidikan serta pengembangan karir sebagai investasi jangka panjang untuk kualitas dan profesionalisme pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agboola, O., Aremu, M. O., Eze, B. U., & Wahab, N.O. 2021. Effect of Training and Career Development on Bank Employees' Performance: Evidence from Selected Banks in Nigeria.
- Apriliani, R. 2024. *Literasi Keuangan Berbasis Teknologi Digital/ :Teori dan Implementasi*, (Cetakan 1). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Blom, R., Kruijen, P., Heijden, B., Heijden, B., Heijden, B., & Thiel, S. 2020. One HRM Fits All: A Meta Analysis of the Effects of HRM Practices in the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 3-35.
- Caniago, A., & Rustanto, A. 2022. The Effect of Career Development on Employee Performance (Case Study at CV Anggara Prima). *Majalah Ilmiah Bijak*.
- Flegl, M., Depoo, L., & Alcázar, M. 2022. Impact of Employees'

- Training on Their Performance Improvements. *Quality Innovation Prosperity*, 70-89.
- Gibran, N., & Ramadani, D. 2021. *The Effect of Training and Career Development on Employee Performance*. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 407-415.
- Halilintar, R., & Sobirin, A. 2022. *The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(05), 1–22.
- Mamaqi, E. 2023. The Role of Trainings in the Development and Enhancement of Work Performance in the Public and Private Sector. *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, 10(1), 107-111.
- Muthumbi, D. M., & Kamau, J. 2021. Effect of Career Development on Employee Performance in Deloitte Limited, Kenya. *EdinBurg Peer Reviewed Journals and Books Publishers Journal of Human Resource and Leadership*, 1(1), 9-16.
- Ramadani, S. 2024. The Influence of Education on Employee Performance PT. With The Work of Serving The Field Area. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(1), 41-46.
- Shamsida, N., Shahidan, M. L., Hussain, S., Rashid, R., Raffar, M., & Aripin, N. 2023. The Effect of Training Towards Employee Performance: An Evidence from a Public University in Malaysia. *International Journal of Industrial Management*, 17(3), 178–185.
- Wahyuni, M. S., Irwansyah, I., & Baihaqi, B. 2016. Profesionalisme Auditor, Pengalaman Auditor, Pemahaman Good Governance, dan Kualitas Audit. *Jurnal Fairness*, 6(3), 187–200.
- Widi, Y. L., & Kusuma, K. A. 2024. Employee Performance: Career Development, Motivation, and Workplace Nvironment Impact. *Business and Economics*, 9(1).
- Yimam, M. H. 2022. Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9, 1–18.