

Hubungan Antara Kredibilitas Pimpinan dengan Motif Berprestasi Karyawan BRI Cabang Naripan Bandung (Studi Korelasional di BRI Cabang Naripan Bandung)

Relationship Between Leadership Credibility and Employee Achievement Motives BRI
Naripan Bandung
(Correlational Study In BRI Naripan Branch Bandung)

¹Nisa Fitria Syahriani, ²Maman Suherman

^{1,2}*Prodi Ilmu Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹Syahrianinisa@gmail.com, ²mamansuherman.unisa@gmail.com

Abstract. BRI is the bank that has the highest assets and has the most offices and ATM satellites in Indonesia today. For the achievement, of course the role of the leader is very influential to form and direct his employees. To form and direct employees of a Leader must have good credibility, this is reflected in the BRI Branch of Naripan Bandung Branch. This triggered researchers to find out how the motives of employee achievement. This study uses a quantitative method with a correlational approach that aims to determine the level of significance between expertise and trust as an aspect of credibility according to Jallaludin Rakhmat, with the motive of achievement as the dependent variable. From research that uses total sampling which means the number of samples and population as many researchers find conclusions, that there is a significant relationship between the credibility of the leadership of BRI Branch Naripan Bandung with Employee achievement motive.

Keywords: BRI, credibility, achievement motive

Abstrak. BRI adalah Bank yang memiliki aset tertinggi juga memiliki kantor dan satelit ATM terbanyak di Indonesia saat ini. Atas pencapaian tersebut tentu peran pimpinan sangat berpengaruh untuk membentuk dan mengarahkan karyawannya. Untuk membentuk dan mengarahkan karyawan seorang Pimpinan harus memiliki kredibilitas baik hal tersebut tercermin pada Pimpinan BRI Cabang Naripan Bandung. Hal ini memicu peneliti untuk mengetahui bagaimana motif berprestasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara keahlian dan kepercayaan sebagai aspek dalam kredibilitas menurut Jallaludin Rakhmat, dengan motif berprestasi sebagai variabel terikat. Dari penelitian yang menggunakan penarikan sampel total yang berarti jumlah sampel dan populasi sama banyaknya peneliti menemukan kesimpulan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kredibilitas pimpinan BRI Cabang Naripan Bandung dengan Motif Berprestasi Karyawan.

Kata Kunci: BRI, Kredibilitas, Motif berprestasi

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara berkembang yang memiliki banyak bank negara maupun swasta, selama periode tahun 2010 hingga 2017 tercatat ada 115 bank yang tersebar diseluruh daerah Indonesia. Dalam suatu pencapaian perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, karena seorang pemimpin itu yang akan menggerakkan atau mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan, dan merupakan tugas yang tidak mudah pula.

Keefektifan komunikasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dari seorang komunikator. Komunikasi efektif dapat dilakukan dengan menyamakan diri kita dengan komunikate, menegaskan persamaan dalam kepercayaan, sikap, maksud, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan suatu persoalan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) menduduki peringkat pertama di Indonesia terhitung pada maret 2018 dengan aset 1.064,73 triliun rupiah. Pencapaian tersebut tentu butuh kerjasama antara pimpinan dan seluruh karyawan yang ada. Pimpinan berusaha mempengaruhi atau menyalurkan motif kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tujuan dan motif adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, oleh karenanya Keahlian seorang pimpinan sangat dibutuhkan. Selan itu seorang pimpinan harus dapat mengarahkan dan mengatur karyawan didalamnya dan untuk meraih tujuan perusahaan kredibilitas seorang pimpinan dapat mengarahkan sejauh mana dinamika perusahaan dapat terbentuk. Dengan demikian kredibilitas dan motif berprestasi karyawan berkesinambungan dengan kata lain terdapat hubungan.

“Kredibilitas adalah seperangkat persepsi komunikate tentang sifat-sifat komunikator. Karena

kredibilitas itu masalah persepsi, kredibilitas berubah bergantung pada pelaku persepsi (komunikate), topik yang dibahas, dan situasi (Rakhmat, 2011:254)”.

Didasari oleh hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kredibilitas Pimpinan BRI Cabang Naripan dengan motif berprestasi Karyawan?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara keahlian Pimpinan BRI Cabang Naripan Bandung dengan Motif Berprestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan karyawan terhadap Pimpinan BRI Cabang Naripan Bandung dengan Motif Berprestasi kerja karyawan

B. Landasan Teori

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communications* berasal dari kata latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini adalah sama pada makna. Jadi jika dua orang sedang berkomunikasi, misal dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna dalam percakapan tersebut.

Kegiatan komunikasi dapat terjadi dimana saja, terutama dalam organisasi, Komunikasi Organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Jika organisasi semakin besar dan semakin kompleks, maka demikian juga komunikasinya. Pada organisasi yang beranggotakan tiga orang, komunikasinya relatif sederhana, tetapi organisasi yang beranggotakan seribu orang komunikasinya menjadi sangat kompleks (Devito, 1997:340).

Komunikasi organisasi dapat dilakukan secara formal maupun informal, komunikasi atasan dengan bawahan, bawahan kepada atasannya dan juga komunikasi antar sesama karyawan atau pimpinan. Pimpinan sebagai seseorang yang mengarahkan dan bertanggung jawab dalam organisasi memiliki andil lebih untuk mengatur segalanya.

Menurut Henry Pratt (dalam Kartono, 2013:38) pemimpin dalam pengertian luas ialah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain. dalam arti sempit pemimpin adalah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela oleh para karyawannya. Keberhasilan pemimpin itu terlihat dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Bila produktivitas seorang karyawan meningkat dan dilaksanakan dengan efektif maka seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil.

Untuk menumbuhkan produktivitas dan efektivitas dari karyawan seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi dengan benar dan tepat maka dari itu dibutuhkan kemampuan komunikasi dan juga kredibilitas.

Kredibilitas adalah seperangkat persepsi komunikate tentang sifat-sifat komunikator. Dalam definisi ini terkandung dua hal: (1) kredibilitas adalah persepsi komunikate; jadi tidak inheren dalam diri komunikator. (2) kredibilitas berkenaan dengan sifat-sifat komunikator, yang selanjutnya akan kita sebut sebagai komponen-komponen kredibilitas (Rakhmat, 2011:254). Dua komponen kredibilitas yang paling penting ialah keahlian dan kepercayaan.

Keahlian dan kepercayaan dapat menumbuhkan motif untuk berprestasi. David McClelland berpendapat bahwa “motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*redintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif “(Uno, 2012:9).

David McClelland (dalam Siagian, 2004:167-170) mengemukakan teori Kebutuhan, inti teori ini adalah pemahaman bahwa setiap pribadi memiliki keinginan untuk berprestasi, menjalin pertemanan dan memiliki kekuasaan. Teori kebutuhan, yaitu: “*Need for Achievement*” (nAch), “*Need for Power*” (nPO), “*Need for Affiliation*” (nAFF). *Need for Achievement*, Setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya, keberhasilan itu mencakup semua segi kehidupan.

Motif berprestasi memiliki undur-undur yaitu: (1) kebutuhan berprestasi, (2) kegiatan berprestasi, (3)antisipasi tujuan, (4) hambatan, (5) bantuan, (6) suasana perasaan, (7) tema berprestasi. (Sukmadinata, 1985 dalam Suherman, 2001:66-67).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasional dalam pendekatan kuantitatif. Menurut Elvinaro (2011:47) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data lapangan. Dalam analisis data, metode penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan ilmu statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial (yang menggunakan rumus-rumus statistik non-parametrik).

Penelitian kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu

mementingkan kedalaman data atau analisis (Kriyantono, 2006:55). Peneliti menggunakan metode ini karena untuk mendeskripsikan suatu realitas bukan untuk menguraikan pemahaman mengenai suatu masalah seperti apa yang metode kualitatif lakukan.

Penelitian korelasional adalah penelitian untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel. Metode ini bertujuan untuk meneliti Bagaimana variasi satu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Jika terdapat dua variabel yang kita hubungkan itu disebut korelasi sederhana (*simple correlation*), sedangkan lebih dari dua variabel disebut korelasi ganda (*multi correlation*).

Populasi yang dipilih yaitu karyawan BRI cabang naripan bandung yang berjumlah 73 orang. Karena responden berjumlah kurang dari 100 peneliti menggunakan total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sub variabel keahlian (X_1) dengan variabel motif berprestasi (Y). Dimana hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasinya adalah sebesar 0.400 walaupun masuk dalam kategori cukup kuat. Lalu pada hasil pengujian hipotesis sub variabel kedua, diketahui terdapat hubungan antara kepercayaan (X_1) dengan variabel motif berprestasi (Y). Dengan menunjukkan hasil korelasi sebesar 0.491 dan masuk dalam kategori cukup kuat. Berdasarkan uji korelasi Rank Spearman setelah dilakukan pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS statistik 22 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.485 dan dikategorikan cukup kuat menurut interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2011: 184).

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, aspek keahlian pada kredibilitas berhubungan dengan motif berprestasi karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Aspek kepercayaan pada kredibilitas berhubungan dengan motif berprestasi karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardianto, Elvinaro. 2011. Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Devito, Joseph A. 1997. Komunikasi Antarmanusia. Jakarta: Professional Books.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2011. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah B. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Jurnal

- Maman Suherman. 2001. Pengaruh Etos Pimpinan terhadap Motif Berprestasi Kerja Karyawan. Jurnal Mediator No. 56

Internet

- <https://bri.co.id/-/raih-6-penghargaan-internasional-digital-innovation-bri-diakui-dunia>

<https://bisnis.tempo.co/read/1023080/bri-jadi-bank-pemilik-jaringan-atm-terbanyak-di-indonesia/full&view=ok>