

Hubungan Kredibilitas Pemimpin dengan Kinerja Pegawai

¹Muhammad Reza Rizaldi, ²Dadan Mulyana

^{1,2} Prodi Ilmu Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹Mrezarizaldi09@yahoo.com ²dadanmulyana95@yahoo.com

Abstract. *The regional government of Bandung is local government structure in the west java province that, led by the bupati H Dadang M. Naser. The fact the performance from the staff the arrangement and the control of government buildings in the district of bandung still has not been good, can be influenced by various factors, one of his credibility of the leaders. Credibility is a set of communicant perception about the properties of a communicator (Rakhmat, 1992: 257). The importance of the role of the credibility phenomenon to a leader or the achievement of the purpose of the results of the organization, hence the author wants to make research entitled: "relations with the credibility of the leader of the employee performance". This study using quantitative methods of correlational with the approach as a guideline in doing his research. With the foundation of the theory of components of the credibility of Koehler, Annatol, Appelbaum and, where researchers try to reveal whether there is the relationship between (credibility and the employee performance. The performance of itself is "work in quality and quantity of the results achieved by someone employees of their duties in accordance with the responsibilities given him" (mangkunegara , 2005: 67). Having done his research, found the conclusion that; the relationship between the employee performance against credibility variables is a very strong correlation relationship where we can conclude that it is the credibility of leader would be very influenced on the performance of its employees.*

Keyword: *Credibility, leadership, Performance, employee*

Abstrak. Pemerintah daerah Kabupaten Bandung merupakan struktur pemerintahan daerah di wilayah provinsi Jawa Barat, yang dipimpin oleh Bupati H Dadang M. Naser. Kenyataan bahwa masih belum berjalan baiknya kinerja dari pegawai bidang penataan dan pengendalian bangunan di pemerintah wilayah kabupaten Bandung ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, Salah satunya dari faktor kredibilitas pemimpin. Kredibilitas adalah seperangkat persepsi komunikan tentang sifat-sifat komunikator (Rakhmat, 1992:257). Melihat fenomena pentingnya peran kredibilitas pemimpin terhadap suatu hasil atau tercapainya tujuan organisasi, penulis membuat penelitian berjudul: "Hubungan Kredibilitas Pemimpin dengan kinerja Pegawai". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional sebagai pedoman dalam melakukan penelitiannya dengan pondasi teori komponen kredibilitas dari Koehler, Annatol, dan Appelbaum, dimana peneliti mencoba untuk menyingkap apakah ada keterkaitan (hubungan) antara kredibilitas dan kinerja pegawai. Kinerja itu sendiri adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2005:67). Setelah dilakukan nya penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa; Hubungan antara Variabel Kredibilitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai berada pada korelasi hubungan yang sangat kuat dimana dapat disimpulkan bahwa memang kredibilitas dari pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawannya.

Kata kunci: *Kredibilitas, Pemimpin, Kinerja, pegawai*

A. Pendahuluan

Bidang penataan dan pengendalian bangunan adalah bidang yang berada di bawah dinas perumahan, penataan ruang dan kebersihan yang berfungsi untuk melakukan penataan dan pengendalian dari bangunan-bangunan baik itu kawasan perumahan, perkantoran ataupun industri yang berada di wilayah kabupaten Bandung.

Kredibilitas merupakan modal awal yang harus dimiliki pemimpin agar dapat disegani oleh pegawai atau orang yang dipimpinnya. Kredibilitas adalah kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di kabupaten Bandung, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan yang dimaksud tidak hanya untuk kepentingan organisasi atau lembaga saja namun juga seluruh pihak terkait ataupun masyarakat.

Peneliti menemukan masalah di lapangan bahwa ternyata karyawan di bidang ini masih belum menunjukkan kinerjanya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan ditemukannya absensi pegawai yang kosong tidak terisi dan menjadi indikator bahwa banyaknya pegawai dari bidang ini yang sering tidak datang ke kantor. Setelah ditelusuri kepada pimpinan (kepala bidang) tersebut, ia menyatakan bahwa memang pegawai tersebut tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas. Hasil pengamatan penulis juga menemukan fakta bahwa terlihat para pegawai terlalu mengantungkan pada para pegawai honorer dalam melakukan kegiatan tugasnya.

Melihat fenomena pentingnya peran kredibilitas Pemimpin terhadap suatu hasil atau tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu penulis ingin membuat penelitian berjudul: “**Hubungan Kredibilitas Pemimpin dengan kinerja Pegawai.**” Untuk mengetahui bagaimana kredibilitas kepala bidang penataan dan pengendalian di pemerintah wilayah kabupaten Bandung terhadap *impact* nya terhadap kinerja pegawai yang berada di instansi tersebut.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yakni; Bagaimana hubungan kredibilitas pemimpin dengan kinerja pegawai. Dengan lebih dikerucutkan atau difokuskan kembali ke dalam identifikasi masalah yakni:

1. Bagaimana hubungan antara Dinamisme dengan kinerja pegawai di bidang penataan dan pengendalian bangunan pemerintah wilayah kabupaten Bandung?
2. Bagaimana hubungan antara Sosiabilitas dengan kinerja pegawai di bidang penataan dan pengendalian bangunan pemerintah wilayah kabupaten Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara Koorientasi dengan kinerja pegawai di bidang penataan dan pengendalian bangunan pemerintah wilayah kabupaten Bandung?
4. Bagaimana hubungan antara Kharisma dengan kinerja pegawai di bidang penataan dan pengendalian bangunan pemerintah wilayah kabupaten Bandung?

C. Kajian Pustaka

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai “pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu” (Pace dalam Mulyana, 2001:31). Pemimpin merupakan sosok yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga baik dalam lingkup besar maupun kecil. Seorang pemimpin haruslah memiliki watak dan karakteristik yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab. Menurut Dr. Kartini, pemimpin adalah “Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan

aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.” (Kartini, 2006:38).

Kredibilitas adalah seperangkap persepsi komunikasi tentang sifat-sifat komunikator (Rakhmat,1992:257). Terdapat berbagai macam tentang komponen kredibilitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen kredibilitas menurut Koehler, Annatol, dan Appelbaum, (dalam Rakhmat, 2000:266) yaitu 1. Dinamisme, 2. Sosiabilitas, 3. Koorientasi, 4. Kharisma. Komponen kredibilitas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Dinamisme

Dinamisme umumnya berkaitan dengan cara orang berkomunikasi. Komunikator memiliki dinamisme bila ia dipandang sebagai bergairah, bersemangat, aktif, tegas, dan berani. Sebaliknya komunikator yang tidak dinamis dianggap pasif, ragu-ragu, dan lemah. Dalam komunikasi, dinamisme memperkokoh kesan, keahlian, dan kepercayaan.

2) Sosiabilitas

Sosiabilitas adalah kesan komunikasi tentang komunikator sebagai orang yang periang dan senang bergaul.

3) Koorientasi

Koorientasi merupakan kesan komunikasi terhadap komunikator sebagai orang yang mewakili kelompok orang yang kita senangi, yang mewakili nilai-nilai kita.

4) Kharisma

Kharisma digunakan untuk menunjukkan suatu sifat luar biasa yang dimiliki komunikator yang menarik dan mengendalikan komunikasi seperti magnet menarik benda-benda disekitarnya. Tokoh-tokoh yang baik dan juga yang buruk/tidak baik, memiliki kharisma bila mempunyai pesona yang memukau para pengikutnya, yaitu pesona yang tidak dapat dijelaskan secara objek ilmiah.

Kinerja merupakan hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk meningkatkan dan menilai kinerja itu menjadi suatu hal yang penting.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Davis yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2005:67) merumuskan bahwa kinerja merupakan hasil penggabungan dari dua faktor yaitu *ability* dan *motivation*.

D. Metode dan Sasaran Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif dengan pendekatan korelasional. “Metode korelasional bertujuan meneliti sejauhmana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 1992:27).” Dalam penelitian ini, jumlah keseluruhan populasi adalah sebanyak 33 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*.

Sasaran dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di bidang penataan dan pengendalian bangunan di pemerintah wilayah kabupaten Bandung.

E. Temuan Penelitian

Hasil penelitian mengenai hubungan kredibilitas pemimpin dengan kinerja pegawai di bidang penataan dan pengendalian pemerintah daerah wilayah kabupaten Bandung memberikan hasil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kredibilitas pemimpin dengan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang memiliki kredibilitas, akan membuat karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik. Hal ini pun berarti berarti berbanding lurus dimana bila kenyataan dilapangan kredibilitasnya kurang baik, akan menimbulkan kinerja yang tidak baik pula.

Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi tertentu. Agar tujuan perusahaan dapat mencapai sasaran, maka seorang pemimpin harus dapat membantu para staff dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi. (Faules, 2006 : 89)

Menelaah hasil penelitian di lapangan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala bidang penataan dan pengendalian bangunan di pemerintah daerah wilayah kabupaten Bandung memiliki tingkat kredibilitas yang baik, dimana dari hasil jawaban penelitian pun para karyawan menganggap bahwa pemimpinnya tersebut memiliki kecakapan dan kemampuan sehingga dirasa kredibel untuk menjalankan fungsi kepemimpinan.

Tetapi masalah ditemukan pada faktor motivasi kerja karyawan itu sendiri. Tingkat kinerja karyawan yang masih belum dapat dikatakan baik di instansi ini, lebih dipacu oleh motivasi karyawan yang belum bisa dikatakan baik. Masih banyaknya karyawan di lingkungan instansi ini yang belum melakukan fungsi kerjanya dengan baik. Ini disebabkan oleh faktor malas ataupun ada beberapa yang merasa bahwa divisi yang mereka tekuni sekarang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Saran saya pada pihak manajerial ataupun pimpinan, perlu diadakanya lebih banyak komunikasi dan juga acara non formal sehingga timbul rasa kekeluargaan dari seluruh karyawan pada instansi ini. Serta, alangkah baiknya pihak instansi memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawan agar motivasi mereka dapat lebih muncul lagi.

F. Diskusi

Temuan-temuan penelitian memperlihatkan bahwa, Kredibilitas Pemimpin dengan Kinerja Pegawai ini difokuskan kepada dua variabel yakni variable X yakni Hubungan Kredibilitas dari Bidang Pengendalian dan Penataan Bangunan (P2B) di pemerintah wilayah kabupaten Bandung dengan keterkaitannya dengan variabel Y yakni Kinerja Pegawai, dimana setelah dilakukan observasi ditemukan fakta bahwa kinerja dari bidang tersebut masih belum dapat dikatakan dengan baik berdasarkan pemaparan dari pihak pimpinan serta beberapa data yang ditemukan di lapangan seperti kosongnya perihal absensi dan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai honorer.

Seperti yang telah dipaparkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut adalah dukungan organisasi. Institusi/perusahaan/organisasi harus memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Faktor dukungan ini bisa berbagai macam bentuknya. Salah

satunya berkaitan dengan kredibilitas pemimpin. Karena perlu kita ketahui bahwa seorang pemimpin harus merupakan sosok utama yang mempunyai kewibawaan dan dapat dicontoh oleh bawahannya. “Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang (Stoner dan Freeman, 2002:74).” Seorang pemimpin harus dapat menjadi figur yang disegani oleh bawahan, dan hal tersebut dapat dicapai ketika pemimpin memiliki kredibilitas di mata karyawannya. Ada 4 faktor yang mempengaruhi terbentuknya kredibilitas ini, yakni faktor dinamisme yang berkaitan dengan sikap dinamis pemimpin, faktor sosiabilitas yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin tersebut dalam bersosialisasi atau melakukan kegiatan sosial, faktor koorientasi dimana seorang pemimpin harus dapat mencerminkan golongan yang dipimpin nya, serta terakhir faktor kharisma yang berkaitan dengan bagaimana pemimpin tersebut menampilkan dirinya di mata publik.

Ketika faktor kredibilitas ini sudah dimiliki oleh seorang pemimpin, maka akan timbul sikap hormat dari para bawahan terhadap pemimpin tersebut dan membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi untuk menunjukkan apresiasi mereka terhadap pemimpin mereka.

Menurut Davis (2004:177), seorang pemimpin berfungsi untuk menjaga berjalannya sistem dan aturan yang telah dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, maka seorang pemimpin harus bersikap tegas dan berani baik untuk hal-hal yang besar seperti kebijakan ataupun evaluasi umum organisasi, maupun hal-hal kecil misalnya melakukan teguran kepada bawahannya yang lalai dalam menjalankan tugasnya

G. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “*Hubungan Kredibilitas dengan Kinerja Pegawai*” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Hubungan antara Variabel Kredibilitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai berada pada korelasi hubungan yang **sangat kuat** dimana dapat disimpulkan bahwa memang kredibilitas dari pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawannya, dan hal ini juga berlaku kebalikannya, ketika pemimpin dianggap kurang kredibel akan mempengaruhi turunya Kinerja dari para karyawan itu sendiri. Seperti Menurut Ndraha (2005:43) bahwa “seorang pemimpin harus dapat menjadi motivator, yaitu sumber inspirasi dan penyemangat bawahan dalam bekerja.” Kepala bidang penataan dan pengendalian bangunan di pemerintah daerah wilayah kabupaten Bandung merupakan sosok yang kredibel dan memiliki kemampuan serta kecakapan untuk menjadi seorang pemimpin serta mampu memberikan bantuan terhadap bawahannya. “Bantuan yang diberikan oleh atasan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, karena dengan bantuan tersebut atasan mengetahui masalah-masalah terpecahkan atau terselesaikan oleh karyawan.” (Muhammad, 2001: 118).

Daftar Pustaka

- Davis, Keith. 2004. *Human Behaviour*. New York: McGraww Hill
 Kartono, Katini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyana, Dedy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Pace, Wayne & Don F. Faules (Editor Dedy Mulyana). 2001. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaludin. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaludin. 1992. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Stoner, Freeman, Alih Bahasa Alexander Sindoro. 2002. *Manajemen, Jilid 2*. Jakarta: PT. Prehalindo