

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Followership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di BPP Kemendagri. Tidak adanya pengaruh yang signifikan ini memberikan pengertian bahwa *followership* yang kuat atau lemah tidak akan berakibat meningkatnya kinerja
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPP KEMENDAGRI. Adanya pengaruh positif ini memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja.
3. *Altruism* berpengaruh positif dan signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPP KEMENDAGRI. Adanya pengaruh positif ini memberikan pengertian bahwa *altruism* yang kuat akan meningkatkan kinerja.
4. *Followership*, komitmen organisasi, dan *altruism* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di BPP KEMENDAGRI. Adanya pengaruh positif ini memberikan pengertian bahwa kombinasi ketiga variabel yang kuat akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai ASN di BPP KEMENDAGRI dapat ditingkatkan dengan memperkuat komitmen organisasi dan perilaku *altruism* di dalam BPP KEMENDAGRI. Dengan kata lain, komitmen organisasi dan *altruism* merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Oleh karena kinerja dipengaruhi langsung positif oleh komitmen organisasi, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menguatkan komitmen organisasi melalui indikator-indikator yaitu pertimbangan finansial, identifikasi diri, ikatan emosional dan loyalitas.

Secara spesifik, berdasarkan indikator yang terlemah yaitu ikatan emosional (skor rata-rata =3,48) dan pertimbangan finansial (skor rata-rata =3,49), BPP KEMENDAGRI agar lebih menekankan pentingnya meningkatkan komitmen organisasi dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami oleh pegawai. Upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan misalnya *family gathering* (untuk memperkuat ikatan emosional) atau bisnis online yang produktif (untuk memperkuat finansial) yang pada ujungnya guna mencapai target kinerja BPP KEMENDAGRI. Rencana Tindakan (*Action Plan*) untuk kegiatan tersebut dapat di-handle oleh Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional, Kepegawaian dan Sisdur serta Evaluasi Kinerja ASN bekerjasama dengan bagian Perencanaan.

2. Selain komitmen organisasi, yang terpenting dan sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN adalah mendorong perilaku *altruism* di BPP Kemendagri. Meletakkan *altruism* dalam kerangka peningkatan kinerja pegawai pada organisasi publik pada saat ini cukup beralasan karena di era reformasi birokrasi, organisasi pemerintah dituntut untuk menjadikan dirinya dalam semangat *re-inventing*. Organisasi pemerintah kini sedang berproses ke arah perubahan penting melalui reformasi birokrasi dengan berkomitmen untuk menjalankan reformasi birokrasi. Salah satu komitmen perubahan itu adalah peningkatan kinerja ASN.

Secara spesifik, berdasarkan indikator yang terlemah yaitu sukarela

membantu tugas-tugas ekstra pada pertanyaan tentang kesediaan tinggal di tempat kerja setelah jam kerja berakhir untuk membantu pegawai lain dalam tugas-tugas pekerjaan mereka (skor rata-rata =2,95) dan membantu pegawai yang memiliki beban kerja yang berat (skor rata-rata =3,43). Untuk menangani kedua hal tersebut, rencana tindakan (*action plan*) dilakukan oleh Bagian Umum misalnya membuat jadwal pegawai yang harus pulang terlambat karena ada pekerjaan ekstra yang harus diselesaikan.

3. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor– faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain faktor *followership*, komitmen organisasi, dan *altruism*, misalnya budaya kerja, iklim organisasi, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, kearifan lokal serta faktor lainnya dan penelitian selanjutnya juga dapat mempeluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, atau melakukan penelitian pada organisasi pemerintah daerah yang lain, sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dibandingkan dengan penelitian di daerah lain dengan mempertimbangkan budaya masing – masing.

Implikasi Manajerial

Terdapat 4 (empat) implikasi manajerial dari penelitian ini. Implikasi manajerial terdiri dari:

1. Pentingnya peran pimpinan atau atasan pada BPP KEMENDAGRI harus berperan secara efektif dalam mendukung keterlibatan ASN dalam setiap kegiatannya. Pemimpin yang berhasil saat ini bukanlah orang-orang yang dulu hanya dapat memberikan perintah, namun mereka harus dapat memiliki mimpi yang kreatif serta mengungkapkan arah-arrah baru secara etis dan ramah kepada pegawainya. Keterlibatan pegawai membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya;
2. Hasil penelitian ini selayaknya dapat digunakan oleh para pegawai dan

pimpinan di BPP Kemendagri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dimana sebelum sebuah organisasi membangun beberapa komitmen yang didukung oleh emosi positif pegawainya, terlebih dahulu memenangkan kepercayaan mereka pada pimpinan, rekan-rekan dan organisasi secara keseluruhan. Hal itu penting karena pegawai bekerja dan berusaha meningkatkan kinerjanya karena didorong oleh perasaan komitmen yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Disamping itu, pegawai merasa bahwa hal itu merupakan bagian dari kewajibannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai.

3. Perilaku *altruism* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktifitas ASN yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Bahkan berpengaruh juga terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi, kohesifitas tim, moral ASN, semangat korps dan perilaku etis ASN yang saat ini dihadapi di BPP KEMENDAGRI.
4. Kemudian dalam rangka peningkatan kinerja, pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik karena kinerja pegawai yang tinggi dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, A. (2014). Studi altruism : Identifikasi kemungkinan mengintrodukir elemen altruism ke dalam konstruk motivasi pada elaboration likelihood model, *Jurnal studi manajemen dan organisasi* , 11, 5-9
- Adi Burhanuddin (2013). *Pengaruh Followership Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Tesis Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi :Universitas Indonesia.
- Afdal, Darsono, N, dan Putra, T.R. I (2015) Analisis Kinerja pegawai dan Pemerintah Kabupaten Bireuen. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4, 255.
- Al-Mahasneh, M.A. (2015). The impact of organizational citizenship behavior on job performance at greater amman municipality. *European Journal of Bussiness and Management*, 7, 122.
- Arifin, J, Anisah, H.U, dan Rahmawati, R. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Poltekes Kemenkes Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manaajemen*, 3.5.
- Arikunto, R. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Darto, M. (2014). Peran OCB dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik : sebuah analisis teoritis dan empiris, *Jurnal Borneo Administrator*, 14 April 10, 12-25.
- Guinot, J Chiva, R. and Affandi, M.J. (2015). The effect of altruism and relationship conflic on organitazional learning. *Intenational journal of conflic Management*, 5 June ,26,88
- Irawan, A., Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.55>
- Jin and McDonald, B. (2015). Followership and job satisfaction in the public secto: the moderating role of perceived supervisor support nad performance-oriented culture, *Intenational Journal of Public Sector Management*,

January,29, 219-236.

- Kreitner, dan Kinicky. (2014) *Perilaku Organisasi (Biro Bahasa Alkemis)* Jakarta: : Salemba Empat
- Lewicka,D. and Krot, K. (2015). The model of HRM-trust-commitment relationship. *Journal of Industrial Management and Data system, Vol 4(8), 1458-1478*
- Malik, A.H. (2015). Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah Kota Mataram, *Journal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, April Vol 2,3.*
- Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. (2012). *Marketing Research: An Applied Approach* 3rd European Edition. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Nismawati, (2016). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Morowali *e-Jurnal katalogis, 4, 95-99.*
- Pandeleke, D.(2016). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA, 4, 208.*
- Putri Rahmawati, (2012). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012*, Tesis Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat : Universitas Indonesia.
- Shiau, W.L. and Chau, P.Y.K. (2015). Does altruism matter o online group buying? Perspectives from egostic and altruistic motivation. *Journal of Informasi technology and people, 28, 678-680.*
- Simanjuntak,Payaman.(2019).*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3.Jakarta: UI Publishing
- Sukarjati, E, Minarsi, M.M. dan Warso, M.M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of management, 2, 2-9.*
- Sulaiman, A. dan Kathairi, A.M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries : The case of the UAE. *Journal of Employee relations, 35, 99.*
- Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati. *Journal Analisa Manajemen*, 5, 79.

Tamaela,E.Y. dan Surijadi, H. (2014, Juli). *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai SKPD di Kabupaten Jayapura*, Benchmark, 2, 112-122.

Thendra & Setiawan.(2014).*Analisis followership style pada PT. X. Agora*, 2,1-4.

Turek, A.W. and Turek, D. (2016). The significance of perceived social-organization climate for creating employees innovativeness the mediating role of person-organization fit. *Journal of management Research Review*. 39, 194-195.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yung, T.C. and Tsai, C.K (2013). Followership: an important partner of leadership. *Journal of Business and Management Horizons*, 3 September 1, 47.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *FOLLOWERSHIP*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
ALTRUISM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BPP Kemendagri**

Kepada Yth :
Bapak / Ibu responden ,
.....

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tesis yang berjudul “ Pengaruh *Followership*,
Komitmen Organisasi, dan *Altruism* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di
BPP Kemendagri (Studi pada Pusat Litbang Inovasi Daerah) ”, dengan ini saya
memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner terlampir.

Kerahasiaan identitas dan data bapak / ibu dari hasil penelitian dijamin dan hanya
dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan pemikiran
bagi BPP Kemendagri.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi
kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui.

Hormat Penulis,

Prof. Payaman Simanjuntak
Pembimbing

Garsy Simorangkir
Mahasiswa

Pertanyaan-pertanyaan berikut berhubungan dengan informasi mengenai diri bapak / ibu, mohon di jawab setiap pertanyaan dengan membubuhi atau menandakan (√) pada kotak yang sesuai.

DATA RESPONDEN

Kode responden diisi oleh peneliti

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Status : Menikah Tidak Menikah
3. Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Golongan : II III IV
5. Pendidikan Terakhir : SLTA D3 D.IV/S1
 S2 S3
6. Jabatan Struktural : Kepala Bagian Kepala Sub Bagian
 Staf/pelaksana
7. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 11-15 Tahun
 16-20 Tahun 21-25 Tahun
 Diatas 25 Tahun

Semua pernyataan berikut menunjukkan persepsi tentang apa yang Bapak/Ibu alami pada Organisasi dimana bapak/ibu bekerja. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar atau salah. Oleh sebab itu, jawablah semua pertanyaan sebagaimana adanya.

Petunjuk pengisian:

Mohon berikan jawaban dari masing-masing pilihan yang tersedia dengan memberikan tanda

(X) pada jawaban bapak/ibu memilih jawaban tersebut. Adapun pengisian kusioner di lakukan sebagai berikut :

- a. Pertanyaan no 1 s/d 14 diisi oleh staf/pelaksana
- b. Pertanyaan no 15 s/d 19 diisi oleh Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian. Semua skala jawaban instrumensasi di bawah ini menunjukkan :
 - 1 = sangat tidak setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang di alami.
 - 2 = tidak setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami.
 - 3 = netral, apabila pernyataan tersebut meragukan dengan pendapat atau kondisi yang dialami.
 - 4 = setuju, apabila pernyataan tersebut sama sekali sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialami
 - 5 = sangat setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan pendapat atau kondisi yang di alami.

Kode	Uraian	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Dijawab oleh staf/pelaksana

Followership						
1	Talenta saya digunakan dengan baik ditempat kerja saya	1	2	3	4	5
2	Saya mengetahui bagaimana pekerjaan saya berhubungan dengan tujuan dan prioritas organisasi	1	2	3	4	5
3	Saya merasa terpacu untuk tampil dengan cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu	1	2	3	4	5
4	Saya dapat mengungkapkan apapun yang di duga pelanggaran hukum, aturan atau peraturan tanpa takut akan pembalasan	1	2	3	4	5
Komitmen Organisasi						
5	sebagian besar dari hidup saya akan berubah jika saya meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5
6	Organisasi ini memberiksan saya banyak manfaat yang berharga, untuk itu saya tidak mencari organisasi lain saat ini	1	2	3	4	5
7	Tidak terpikirkan bagi saya bahwa bisa memiliki hubungan baik dengan organisasi lain, seperti saya dengan organisasi saya sekarang	1	2	3	4	5
8	Saya merasa bahwa organisasi seperti keluarga saya sendiri	1	2	3	4	5
9	Saya akan senang jika saya bisa bekerja di organisasi ini sampai saya pensiun	1	2	3	4	5
Altruism						
10	Saya akan membantu pegawai yang memiliki beban kerja yang berat	1	2	3	4	5
11	Saya dengan senang hati membantu pegawai yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan	1	2	3	4	5
12	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir sementara	1	2	3	4	5
13	Saya selalu siap untuk mengulurkan tangan membantu pegawai disekitar saya	1	2	3	4	5
14	Saya bersedia tinggal di tempat kerja setelah jam kerja berakhir untuk membantu pegawai lain dalam tugas-tugas pekerjaan mereka	1	2	3	4	5

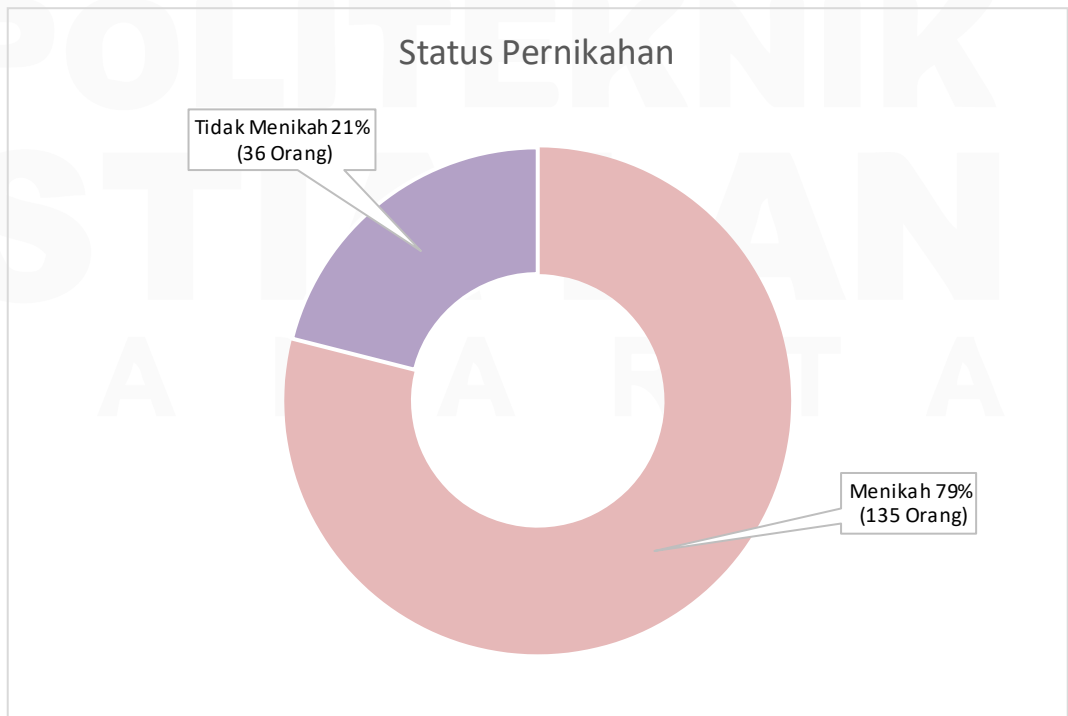
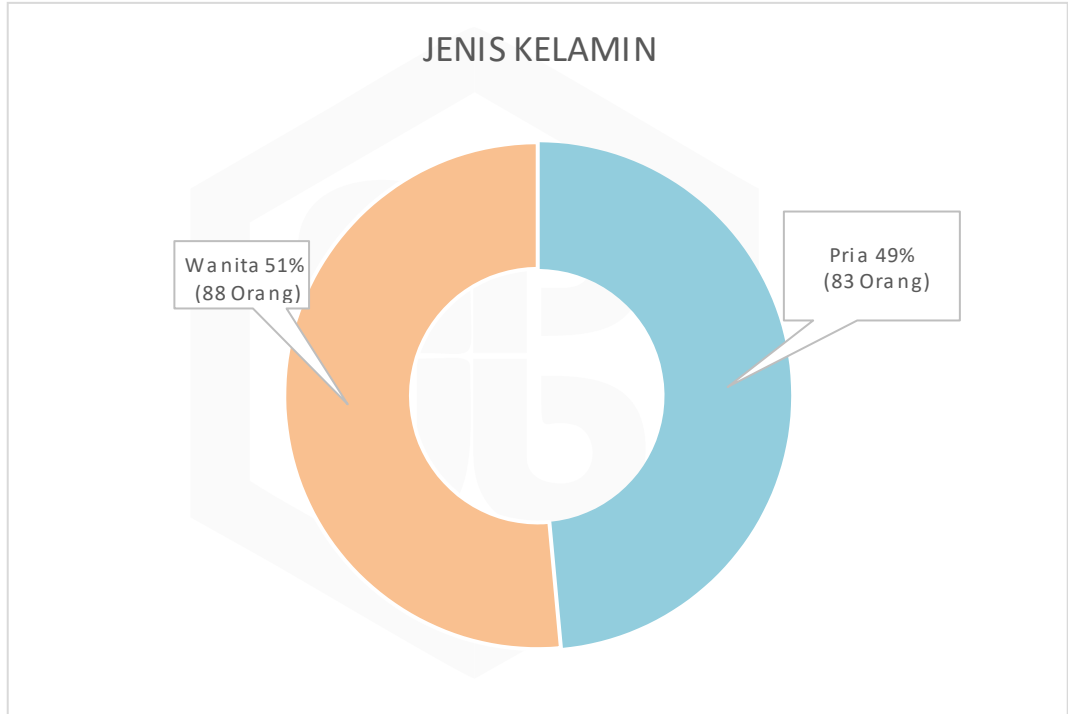
Dijawab oleh Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian

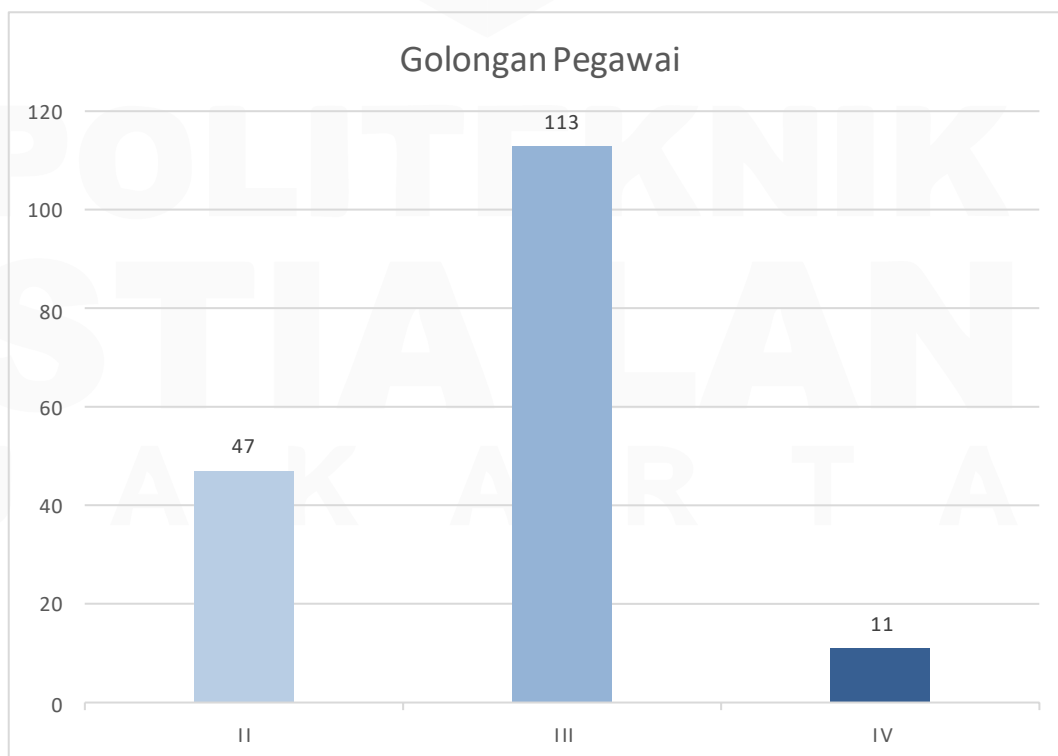
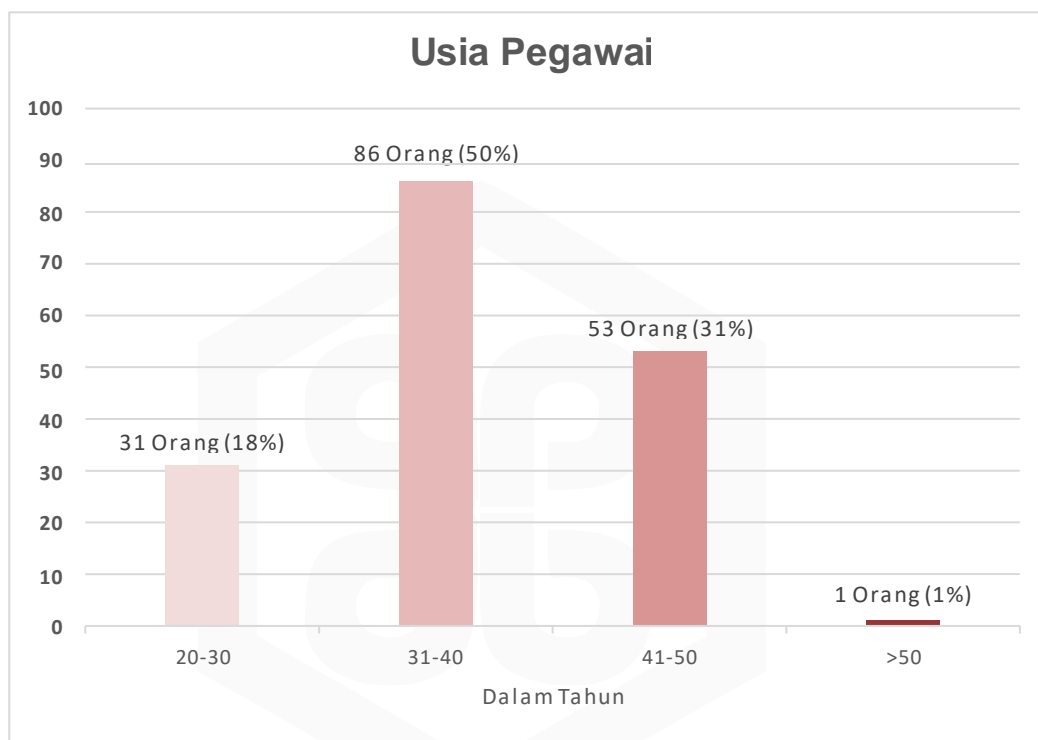
Kinerja Pegawai						
15	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang di berikan	1	2	3	4	5
16	Kualitas kerja pegawai lebih baik dari pegawai lainya	1	2	3	4	5
17	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan panduan SOP	1	2	3	4	5
18	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	1	2	3	4	5
19	Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang di berikan tepat waktu	1	2	3	4	5

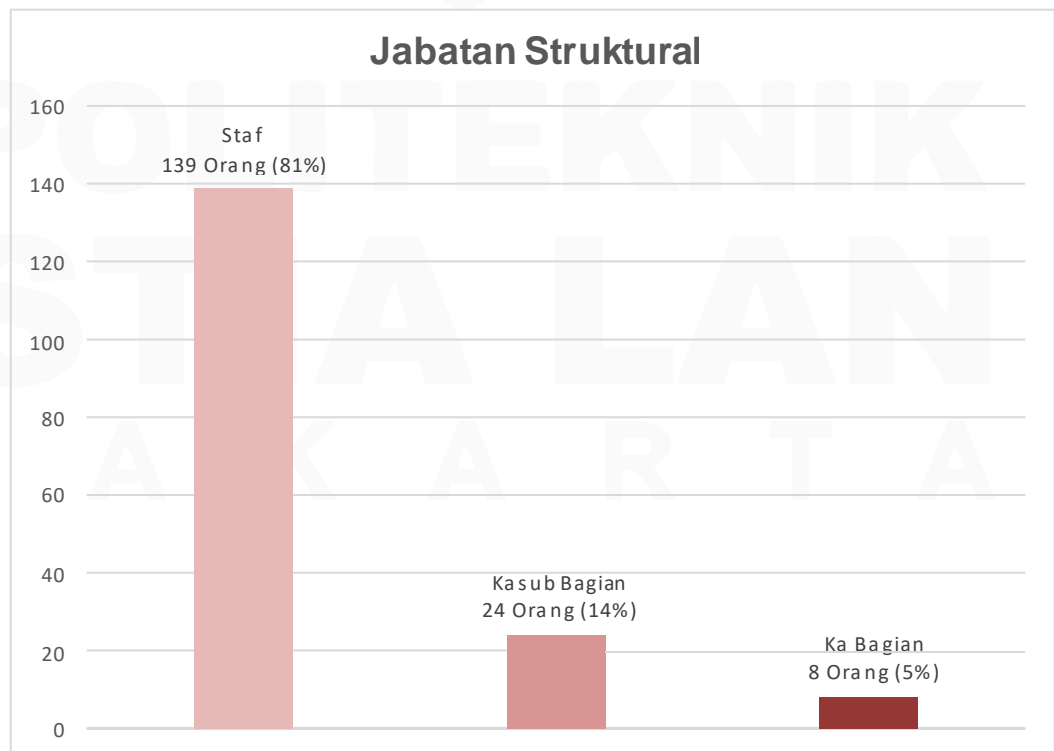
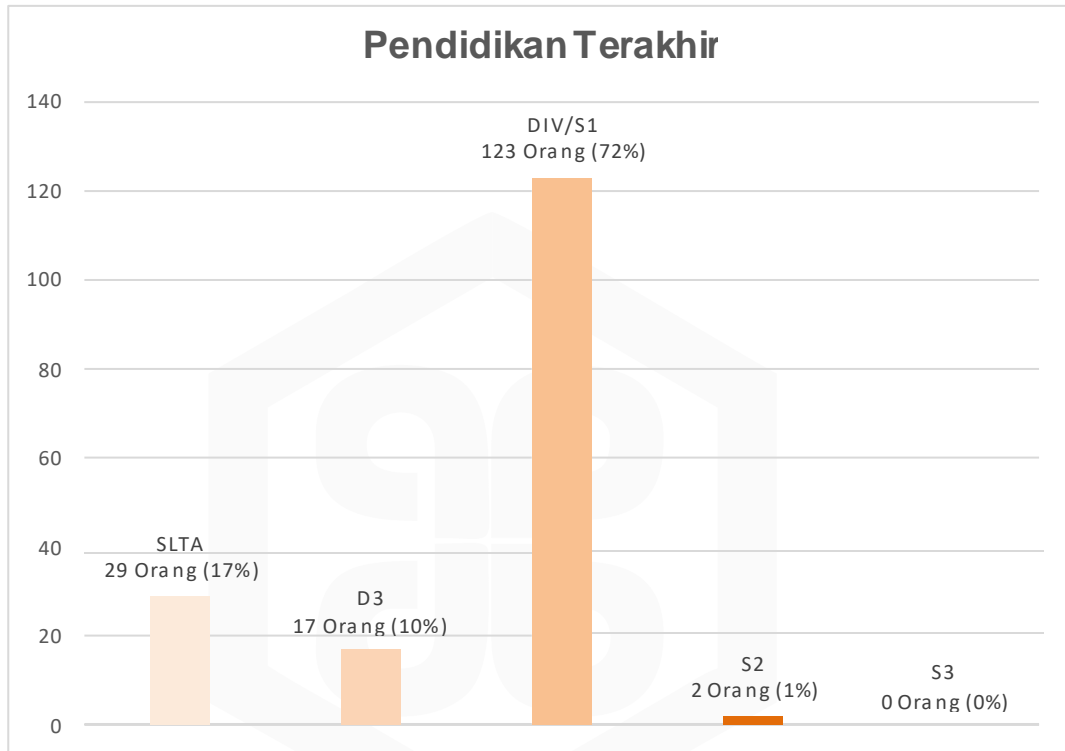
TERIMA KASIH

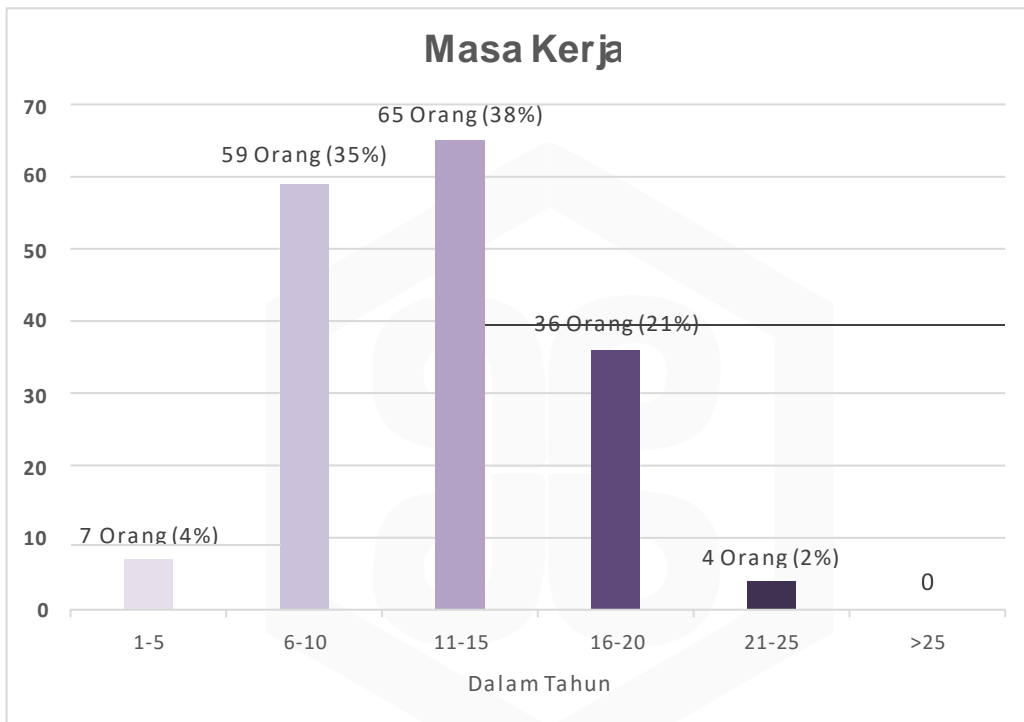
**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

Lampiran 2. Demografi Sampel









POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER

RESP.	FOLLOWERSHIP (X1)				KOMITMEN ORGANISASI (X2)					ALTRUISM (X3)					KINERJA PEGAWAI (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
R1	5	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3
R2	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2
R3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4
R4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	5	4	4
R5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4
R6	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
R7	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
R8	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2
R9	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
R10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
R11	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
R12	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
R13	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
R14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
R15	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
R16	5	4	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4
R17	4	4	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4
R18	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	2	3	4	2	5	4	4	4	4
R19	4	4	3	4	3	4	4	4	5	1	3	2	3	2	4	3	4	4	3
R20	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
R21	5	4	3	4	3	4	3	4	5	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3
R22	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3
R23	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3
R24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
R25	4	2	3	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2
R26	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3
R27	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	1	4	3	3	3	3
R28	4	4	2	5	1	2	2	3	4	3	2	3	4	1	4	3	2	2	2
R29	4	4	5	4	4	4	1	4	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	2
R30	4	4	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	4	1	4	2	4	4	3
R31	4	4	4	3	1	2	1	4	4	2	2	3	4	1	4	2	3	3	3
R32	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	1	3	4	1	4	2	4	4	2
R33	4	4	4	5	2	2	2	4	4	3	4	2	4	1	4	3	3	4	2
R34	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2
R35	5	4	4	5	5	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2
R36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
R37	5	5	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	2
R38	5	4	4	4	5	5	2	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
R39	4	4	3	2	5	3	1	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2
R40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R41	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R42	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R43	5	4	4	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
R44	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
R45	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
R46	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R47	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4
R48	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	3	4	4	4
R49	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	5	3	4	4	4
R50	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	5	3	4	3	3
R51	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3
R52	5	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	5	3	4	4	3
R53	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4
R54	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
R55	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
R56	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4
R57	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4
R58	5	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
R59	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
R60	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4

DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER

RESP.	FOLLOWERSHIP (X1)				KOMITMEN ORGANISASI (X2)					ALTRUISM (X3)					KINERJA PEGAWAI (Y)				
DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER																			
RESP.	FOLLOWERSHIP (X1)				KOMITMEN ORGANISASI (X2)					ALTRUISM (X3)					KINERJA PEGAWAI (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
R121	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R122	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R123	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R124	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R125	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R126	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R127	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R128	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5
R129	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R130	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R131	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R132	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R133	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5
R134	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5
R135	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R136	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5
R137	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R138	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4
R139	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R140	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R141	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R142	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R143	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5
R144	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5
R145	5	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5
R146	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5
R147	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R148	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R149	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R150	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R151	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R152	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4
R153	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4
R154	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4
R155	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	5	4	4	3	4
R156	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	5	4	4	4
R157	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4
R158	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3
R159	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
R160	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3
R161	5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4
R162	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
R163	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4
R164	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5
R165	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4
R166	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4
R167	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4
R168	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4
R169	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4
R170	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4
R171	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4
R117	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R118	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R119	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
R120	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5

DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER Setelah Uji Validitas

DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER Setelah Uji Validitas

RESP.	FOLLOWERSHIP (X1)	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	ALTRUISM (X3)	KINERJA PEGAWAI (Y)
-------	-------------------	--------------------------	---------------	---------------------

DAFTAR TABULASSI HASIL KUESIONER Setelah Uji Validitas

RESP.	FOLLOWERSHIP (X1)				KOMITMEN ORGANISASI (X2)				ALTRUISM (X3)					KINERJA PEGAWAI (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
R121	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R122	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R123	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R124	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R125	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R126	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R127	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R128	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	
R129	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R130	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R131	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R132	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R133	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	
R134	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	
R135	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R136	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	
R137	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R138	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
R139	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R140	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R141	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R142	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R143	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	
R144	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	
R145	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	
R146	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	
R147	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R148	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R149	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R150	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R151	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
R152	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
R153	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
R154	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	
R155	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	
R156	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	
R157	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	2	2	5	4	4	4	
R158	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	
R159	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	
R160	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	
R161	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
R162	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	
R163	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	
R164	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	
R165	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	
R166	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
R167	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	
R168	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	
R169	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	
R170	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	
R171	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	
Total	812	677	676	696	597	618	595	654		587	617	624	624	504	599	721	713	689
Avg	4.75	3.96	3.95	4.07	3.49	3.61	3.48	3.82		3.43	3.61	3.65	3.65	2.95	3.50	4.22	4.17	4.03

GARSY M SIMORANGKIR

- a. Tempat dan Tanggal Lahir : Banjarbaru/30 Mei 1983
- b. Alamat Rumah dan Nomor Telepon : Tangerang Selatan,-
- c. Status perkawinan : -
- d. Nama instansi : Kementerian Dalam Negeri
- e. Alamat instansi dan nomor telepon : Jl.Kramat Raya No.132 Jakarta
- f. Jabatan : Penyusun Bahan Kebijakan
- g. Pangkat dan Golongan : Penata Muda (III.d)
- h. Riwayat Pendidikan : S1 Hukum Unkia Atmajaya
- i. Riwayat Pekerjaan : 2010-Sekarang KDN

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**