

## Lembar Pengesahan

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

### LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : GARSY M SIMORANGKIR  
NPM : 1864002138  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR  
JUDUL TESIS : PENGARUH *FOLLOWERSHIP*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *ALTRUISM* TERHADAP KINERJA ASN DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 29 Juni 2022  
Pukul : 13.00-14.30

### TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Arifiani Widiayanti,M.Si,Ph.D. : .....  
Sekretaris : Dr. Neneng Sri Rahayu,M.Si. : .....  
Anggota : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak : .....  
Anggota : Dr. Rina Herawaty, M. Si. : .....

## Lembar Persetujuan

### PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

#### LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Garsy M Simorangkir  
NPM : 1864002138  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Pengaruh *Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism* Terhadap Kinerja ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri  
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : The Effect of Followership, Organizational Commitment, and Altruism on ASN Performance At The Research And Development Agency of The Ministry of Home Affairs.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan.

Pembimbing Tesis

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak)

(Dr. Rina Herawaty, M. S)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Garsy Marsada Simorangkir  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul **Pengaruh *Followership*, Komitmen Organisasi, Dan *Altruism* Terhadap Kinerja ASN di Badan Litbang Kemendagri** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Juli 2022  
Penulis

Garsy Marsada Simorangkir

## KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Followership, Komitmen Organisasi, dan Altruism Terhadap Kinerja ASN di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri”.

Tesis ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Kepada beliau semuanya, penulis mengucapkan terimakasih, antara lain kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Nurilah Nurdin, selaku Rektor Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak selaku Pembimbing I, yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis;
3. Ibu Dr. A. Rina Herawati, M.Si selaku Pembimbing II, atas segala arahan dan bimbingannya;

4. Bapak Matheos Tan sebagai Kepala Pusat Litbang Inovasi Daerah BPP Kemendagri yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang strata dua (S2);
5. Bapak Jonggi Tambunan dan rekan-rekan di Bidang Pengembangan Inovasi Daerah yang telah memberikan dukungan untuk studi ke jenjang strata dua (S2);
6. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana Politeknik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis;
7. Teristimewa untuk Ayahanda dan Almh.Ibunda tercinta yang telah memberikan doa, motivasi. Selama hidup ibu jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.Kudedikasikan tesis ini bagi almh.Ibu.
8. Adik-adikku Melsy ,Ester dan Samuel yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
9. Seluruh rekan-rekan Magister Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara, Politeknik STIA LAN, Jakarta yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kementerian/Lembaga maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juni 2022  
Penulis

Garsy Marsada Simorangkir

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# **PENGARUH *FOLLOWERSHIP*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *ALTRUISM* TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

**GARSY SITUMORANG**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh *followership*, komitmen organisasi dan altruism terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPP Kementerian Dalam Negeri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan pada BPP Kementerian Dalam Negeri Jakarta, menggunakan survei dengan sampel 171 responden pegawai yang dipilih secara acak. Temuan penelitian menunjukkan: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) Secara bersama-sama *followership*, komitmen organisasi dan altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperkuat *altruism* dan komitmen organisasi. Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *followership*. Adapun saran yang diajukan adalah membuat jadwal pegawai yang harus stay-at night guna membantu penyelesaian pekerjaan (*altruism*) dan merencanakan kegiatan bersama keluarga untuk memperkuat ikatan emosional (organizational commitment).

**Kata kunci:** *followership*, komitmen organisasi, altruism, kinerja

# **THE EFFECT OF FOLLOWERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ALTRUISM ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF THE MINISTRY OF HOME AFFAIR**

**Garsy Simorangkir**

## **Abstrak**

This research aims to study the effect of followership, organizational commitment and altruism on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the BPP of the Ministry of Home Affairs. The method used is a quantitative approach with multiple regression analysis techniques. The study was conducted at the BPP Ministry of Home Affairs, Jakarta, using a survey with a sample of 171 employee respondents who were randomly selected. The research findings show: (1) organizational commitment has a positive and significant effect on performance; (2) altruism has a positive and significant effect on performance; (3) Simultaneously, followership, organizational commitment and altruism have a positive and significant effect on performance. Based on these findings, it can be concluded that improving performance can be done by strengthening altruism and organizational commitment. From the results of the study, it was also found that performance was not significantly influenced by followership. The suggestions proposed are to make a schedule for employees who have to stay-at night to help complete work (altruism) and to plan activities with family to strengthen emotional bonds (organizational commitment).

**Keywords:** followership, organizational commitment, altruism, performance

## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
<b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Kebijakan.....	14
B. Tinjauan Teori.....	15
B.1. Followership .....	15
B.2. Komitmen Organisasi.....	23
B.3. Altruism.....	33
B.4 Kinerja Pegawai.....	35
C. Penelitian Terdahulu.....	44
D. Definisi Operasional, Variabel dan Indikatornya.....	47

E. Kerangka Berpikir.....	51
F. Hipotesis Penelitian.....	52
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	25
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	26
C. Teknik Pengumpulan Data.....	27
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	99
B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>101</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

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

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai BPP Kemendagri .....	4
Tabel 2.1 Indikator Variabel Followership .....	20
Tabel 2.2 Indikator Variabel Komitmen Organisasi .....	21
Tabel 2.3 Indikator Variabel Altruism .....	21
Tabel 2.4 Indikator Variabel Kinerja .....	22
Tabel 3.1 Pedoman interpretasi koefisien korelasi .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	38
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural.....	38
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	39
Tabel 4.8 Statistik Skor Variabel Kinerja.....	40
Tabel 4.9 Statistik Skor Variabel <i>Followership</i> .....	42
Tabel 4.10 Statistik Skor Variabel Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.11 Statistik Skor Variabel <i>Altruism</i> .....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Followership</i> .....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	51

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Altruism</i> .....	52
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas instrumen Kinerja.....	53
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas instrumen <i>Followership</i> .....	54
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas instrument Komitmen Organisasi .....	54
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Reliabilitas instrument <i>Altruism</i> .....	54
Tabel 4.20 Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Kinerja .....	55
Tabel 4.21 Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> <i>Followership</i> .....	56
Tabel 4.22 Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.23 Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> <i>Altruism</i> .....	56
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas .....	40
Tabel 4.25 Uji Autokorelasi <i>Durbin-Watson</i> .....	40
Tabel 4.26 Koefisien regresi linier berganda .....	40
Tabel 4.27 Uji signifikansi koefisien korelasi variabel X1 terhadap Y .....	40
Tabel 4.28 Uji signifikansi koefisien korelasi variabel X2 dan Y .....	40
Tabel 4.29 Uji signifikansi koefisien korelasi variabel X3 dan Y .....	40

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	23
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Skor Y (Kinerja) .....	41
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Skor $X_1$ ( <i>Followership</i> ).....	43
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Skor $X_2$ . (Komitmen Organisasi) ...	45
Gambar 4.4 Histogram Distribusi Frekuensi Skor $X_3$ ( <i>Altruism</i> ) .....	47
Gambar 4.5 <i>Scatter plot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	58

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN Instrumen Penelitian

LAMPIRAN Data Penelitian



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# BAB I

## PERMASALAHAN PENELITIAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sejak Reformasi tahun 1998, Pemerintah terus melakukan Reformasi Birokrasi untuk menambah kualitas dan kuantitas layanan pemerintahan serta pelayanan publik. Reformasi birokrasi tersebut terus digalakkan di setiap Kementerian dan Lembaga Non Kementerian. Untuk memberikan arahan jangka panjang, Pemerintah telah mengeluarkan aturan yang diatur dalam Perpres No. 81 Tahun 2010 yang mengatur mengenai pengaturan *Grand Design* Reformasi Birokrasi.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sejak tahun 2009 terus dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, saat ini pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah memasuki periode kedua dan akan menuju periode ketiga atau periode terakhir masa berlaku *Road Map*. Pada periode pertama hingga periode kedua telah tercapai banyak kondisi yang mendukung sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi; birokrasi yang efektif dan efisien; dan birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas. Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Sebenarnya itu bukan hal baru. Konsep ini sudah “ditawarkan” pemerintah sejak terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program Reformasi Birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama, yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik. Zona Integritas adalah sebuah konsep yang berasal dari konsep *island of integrity*. *Island of integrity* atau pulau integritas biasa digunakan oleh pemerintah maupun NGO untuk menunjukkan semangatnya dalam pemberantasan dan pencegahan tindak pidana korupsi. Terdapat dua kata kunci dalam Zona Integritas, yaitu *integrity* ataupun integritas dan *island/zone* atau pulau/kepulauan.

Keniscayaan terhadap pembangunan dan pembaharuan dalam kehidupan bangsa Indonesia bukan hanya didorong oleh gelombang reformasi dewasa ini, tetapi memang disadari bahwa memasuki era globalisasi abad ke duapuluh satu mendatang dengan segala realitas dan tantangannya harus dilakukan berbagai perubahan mendasar, baik secara struktural maupun kultural. Pembangunan menjadi suatu mata rantai dan bagian integral dari reformasi menyeluruh yang sedang berlangsung dewasa ini (Suradinata, 2002:49). Prinsip ini mensyaratkan performa birokrasi yang maksimal di dalam menjalankan pelayanan publik, sekaligus mekanisme check and balances yang dinamis dan konstruktif dari badan legislatif. Birokrasi yang berkualitas akan dapat mengimbangi mitra-mitra pembangunan tersebut dalam mendorong peningkatan dan inovasi-inovasi pembangunan yang dibutuhkan oleh daerah.

Rentang birokrasi yang terlampaui panjang dan berbelit-belit yang bersumber dari kalangan birokrat akan menghambat kinerja birokrasi. Birokrasi merupakan struktur organisasi di sektor pemerintahan yang memiliki ruang lingkup tugas sangat luas serta memerlukan organisasi besar dengan SDM yang besar pula jumlahnya. Dalam kenyataan, birokrasi adalah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam kenyataan birokrasi pemerintah sering menimbulkan permasalahan. Saat ini Indonesia telah memiliki panduan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yakni dengan Perpres Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 dan Permenpan Nomor 20 Tahun 2010 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010–2014. Tujuan dari Reformasi Birokrasi disebutkan untuk: Membentuk birokrasi profesional dengan karakteristik: adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara serta adanya sistem pembinaan karier. Dari kebijakan tersebut, ditemukan ada delapan area perubahan yang juga disebut dengan sasaran, yakni 1) Organisasi; 2) Tatalaksana; 3) Sumberdaya Aparatur; 4) Peraturan Perundangan; 5) Pengawasan; 6) Akuntabilitas; 7) Pelayanan Publik dan 8) Pola pikir (mind set) dan Budaya kerja (culture set) aparatur. Penelitian ini fokus pada: Budaya Kerja (culture set) Aparatur. Kementerian PAN-RB mengembangkan nilai-nilai dasar yang mendasari kualitas sumberdaya aparatur sipil negara yaitu 1) Integritas, mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian; 2) Profesional, menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian); dan 3) Akuntabel, mempertanggungjawabkan tugas dengan baik, dari segi proses maupun hasil. Nilai-nilai dimaksud merupakan tujuan reformasi birokrasi dan diharapkan mampu mengatasi berbagai persoalan Akuntabilitas. Kementerian Dalam Negeri juga menerapkan reformasi birokrasi di seluruh level unit kerja. Adapun salah satu bentuk menerapkan reformasi birokrasi adalah pada Program

Penataan dan Penguatan Organisasi dan Program Penataan Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur. Sasaran yang ingin dicapai adalah organisasi Kementerian Kesehatan dibangun berdasarkan proses bisnis agar tepat fungsi dan menjamin integrasi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan serta adanya sumber daya yang kompeten, profesional dan berkinerja tinggi, sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Dalam kaitannya dengan kinerja, maka dalam konteks penelitian ini dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam organisasi formal yang memiliki kekuasaan pemerintahan serta memiliki wewenang dan tanggung jawab mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, sebagian besar ditentukan oleh budaya yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Stoner dalam Winardi (2002:66) bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya kuat yang sama sekali sukar berubah disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Ndruha (1997:123) mengemukakan "semakin kuat budaya, semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia".

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Senge (1990) mengidentifikasi tantangan adanya hubungan dan pengaruh antara

budaya organisasi dengan kinerja di satu sisi pada visi masa datang dan di sisi yang lain dengan realitas sebagai penggerak daya kreatif.

Dalam Perpres tersebut disebutkan Misi Reformasi Birokrasi adalah membentuk, menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, melakukan penataan dan penguatan organisasi, mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif, mengelola sengketa administrasi secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aktor birokrasi mempunyai fungsi vital pemerintahan karena SDM adalah operator dari birokrasi itu sendiri. Sehingga sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing atau dalam lingkup pemerintahan sering disebut dengan tugas (tugas pokok dan fungsi). Karena pentingnya SDM sebagai aktor birokrasi maka dibutuhkan penilaian dan evaluasi terhadap SDM didalamnya.

Peningkatan SDM dilakukan melalui berbagai hal seperti: bimbingan teknis, diklat jabatan dan lainnya. Upaya tersebut menunjukkan upaya pemerintah untuk mewujudkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional. Peningkatan SDM tentunya sudah memiliki dasar hukumnya, yakni: Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 6 Undang-Undang No 5 tahun 2014 yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara terdiri atas PNS dan PPPK-Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam UU ASN ditegaskan mengenai pengembangan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan karir yaitu Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang tercantum pada pasal 69 Undang-Undang nomor 5 tahun 2014. Pada pasal 102 (1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi yang direncanakan setiap tahun oleh instansi pemerintah.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 3 telah diatur mengenai nilai dasar dan komitmen pegawai bagi organisasi. Selain kualifikasi, pegawai telah diatur untuk senantiasa memberikan komitmennya bagi kemajuan organisasi. Suatu hal yang pasti dituntut dari setiap organisasi kepada

anggotanya. Nilai dasar dalam Pasal 4 UU ASN dinyatakan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif, dengan kata lain kita bisa katakan seorang pegawai harus mampu bekerja dengan semua pegawai tanpa diskriminasi sebab semua pegawai menjadi ASN telah melalui serangkaian test sehingga ia dianggap mampu bergabung dengan organisasi. Jadi tidak ada alasan untuk tidak bekerja dengan pegawai lain dengan alasan tidak mampu karena semua kemampuan dapat dipelajari yang dibutuhkan hanyalah kemauan saja. Disebutkan juga salah satu nilai dasar adalah mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai, artinya setiap pegawai harus mampu mendorong kinerja pegawai sehingga secara kolektif akan tercapai tujuan organisasi.

Nilai dasar yang dimaksud dalam Pasal 4 UU ASN yaitu :

- a. memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
- o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Disebutkan pada poin 1 para pegawai harus menghargai komunikasi, konsultasi dan kerjasama. Ini berarti pegawai harus dapat menunjukkan semangat kerja sama dalam tim atau *altruism* dengan demikian komitmen organisasi demi tujuan organisasi dapat tercapai.

Reformasi birokrasi harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan jaman yang senantiasa berubah dalam pelayanan kepada masyarakat. Reformasi birokrasi menuntut adanya perbaikan kinerja atau peningkatan kinerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi SDM dalam menunjukkan performa kinerjanya. Performa kinerja dapat dipengaruhi faktor dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Setiap pegawai dalam pekerjaannya tentu dipilih karena memiliki kompetensi yang sesuai bidangnya. Selain itu pegawai tentunya memiliki karakter yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki kemauan kuat

Baik bawahan maupun pimpinan tentu harus dapat menunjukkan performa terbaiknya untuk instansinya. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya supaya berkinerja baik. Yang dimaksud dengan Gaya Kepemimpinan adalah cerminan kepemimpinan, bagaimanapun kebenaran yang mendasarinya, pemimpin tidak akan ada tanpa ada dukungan dari pengikutnya. Keberhasilan sebuah organisasi tidak ditentukan oleh kemampuan para pemimpinnya saja tapi harus didukung oleh para pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup. Organisasi saat ini sangat menginginkan pelibatan aktif dari pegawai. Keterlibatan pegawai membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Tsong dan Tsai, 2013).

Di samping itu, SDM juga harus mempunyai komitmen yang kuat pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan atau loyal, dan rasa memiliki dari seseorang terhadap sebuah organisasi. Komitmen organisasi ini mencerminkan tingkat dimana pegawai mengenal sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena pegawai yang memiliki komitmen, diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk berkerja lebih keras dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dan pada akhirnya akan

mencapai tujuan organisasi.

Saat ini hampir sebagian organisasi pemerintahan ditemukan rendahnya kinerja dalam proses pelayanan kepada publik karena disebabkan oleh rendahnya perilaku *organizational Citizenship Behavior* (OCB) ASN. Sedangkan tujuan dari OCB adalah memberikan kontribusi kepada setiap individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran mereka dan memberikan pencapaian kinerja yang baik di dalam sebuah organisasi. Konsep OCB ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, dan menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra. Perilaku-perilaku ini yang disebut dengan *Altruism*. Jika perilaku ASN didasarkan kembali atas *altruism*, maka kinerja dari instansi pemerintah akan menjadi lebih baik. Kajian empiris membuktikan, bahwa perilaku *Altruism* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas bahkan kuantitas produktifitas ASN yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (Darto, 2014).

Kinerja pegawai ditengah isu reformasi birokrasi saat ini dibutuhkan untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Bagi masyarakat, kinerja pegawai memberikan gambaran dan informasi kepada khalayak ramai mengenai kepatuhan ASN terhadap setiap regulasi didalam. Sehingga tujuan dari instansi bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pendayagunaan SDM sangatlah penting dalam dunia birokrasi, karena sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam organisasi pemerintahan. Pemerintahan dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan sumber daya yang ada karena Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi itu harus dibuat berdasarkan visi dan misinya.

Hal ini dibuktikan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri, peran Badan Litbang Kemendagri sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem pemerintahan.

Terdapat 8 (delapan) Unit Kerja pada Badan Litbang Kemendagri. Berikut tabel rincian jumlah pegawai baik pejabat struktural maupun staf pada setiap bagian memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dan pada akhirnya

akan mencapai tujuan organisasi.

Saat ini hampir sebagian organisasi pemerintahan ditemukan rendahnya kinerja dalam proses pelayanan kepada publik karena disebabkan oleh rendahnya perilaku *organizational Citizenship Behavior* (OCB) ASN. Sedangkan tujuan dari OCB adalah memberikan kontribusi kepada setiap individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran mereka dan memberikan pencapaian kinerja yang baik di dalam sebuah organisasi. Konsep OCB ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, dan menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra. Perilaku-perilaku ini yang disebut dengan *Altruism*. Jika perilaku ASN didasarkan kembali atas *altruism*, maka kinerja dari instansi pemerintah akan menjadi lebih baik. Kajian empiris membuktikan, bahwa perilaku *Altruism* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas bahkan kuantitas produktifitas ASN yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (Darto, 2014).

Kinerja pegawai ditengah isu reformasi birokrasi saat ini dibutuhkan untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat. Bagi masyarakat, kinerja pegawai memberikan gambaran dan informasi kepada khalayak ramai mengenai kepatuhan ASN terhadap setiap regulasi didalam. Sehingga tujuan dari instansi bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pendayagunaan SDM sangatlah penting dalam dunia birokrasi, karena sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam organisasi pemerintahan. Pemerintahan dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan sumber daya yang ada karena Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi itu harus dibuat berdasarkan visi dan misinya.

Hal ini dibuktikan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri, peran Badan Litbang Kemendagri sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem pemerintahan.

Terdapat 8 (delapan) Unit Kerja pada Badan Litbang Kemendagri. Berikut tabel rincian jumlah pegawai baik pejabat struktural maupun staf pada setiap bagian atau unit kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai BPP Kemendagri**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional, Kepegawaian dan Sisdur serta Evaluasi Kinerja ASN	36 Orang
2	Bagian Perencanaan	30 Orang
3	Bagian Keuangan	30 Orang
4	Bagian Umum	90 Orang
5	Pusat Litbang Otda, Politik dan Pemerintahan Umum	29 Orang
6	Pusat Litbang Kewilayahan, Pemerintahan Desa dan Kependudukan	29 Orang
7	Pusat Litbang Pembangunan dan Keuangan Daerah	29 Orang
8	Pusat Litbang Inovasi Daerah	27 Orang
<b>Jumlah Total</b>		<b>300 orang</b>

Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak tersebut, tetapi untuk tatanan pelaksanaan tugas dan fungsinya masih tergolong belum efektif dan efisien, karena belum adanya profesionalisme dalam bekerja sehingga belum tercapainya kinerja pegawai yang baik dan profesional.

Seringkali kita mendapati permasalahan mengenai kinerja pegawai yang paling sering terjadi dalam hal kedisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai, jam kantor dimulai pukul 08.00 WIB namun selalu saja ada pegawai yang datang terlambat. Kedua, tidak menyelesaikan tugas yang diberikan. Terkadang mengabaikannya sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Permasalahan-permasalahan diatas dapat penulis katakan bahwa masih ada

pegawai atau SDM yang kurang bertanggung jawab dan motivasi kerja yang rendah.

Pemimpin memiliki peran yang tinggi dan juga harus mengedepankan gaya kepemimpinan yang jujur, transparan dan memiliki empati dalam memberikan perintah kepada para pegawainya, karena hal ini bisa berdampak pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Pemilihan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Litbang Kemendagri sebagai objek penelitian karena didasari pada beberapa permasalahan terkait kinerja dan motivasi sebagaimana diuraikan di atas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul Pengaruh *Followership*, *Komitmen Organisasi*, dan *Altruism* Terhadap Kinerja ASN di Badan Litbang Kemendagri.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Pelaksanaan tugas dan fungsi belum optimal yakni belum efektif dan efisien.
- (2) Disiplin yang masih rendah, yang ditunjukkan dengan masuk kerja terlambat
- (3) Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.

### **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat pengaruh *Followership* parsial terhadap kinerja ASN di lingkungan BPP Kemendagri?
- (2) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja ASN di BPP Kemendagri?
- (3) Apakah terdapat pengaruh *Altruism* secara parsial terhadap kinerja ASN

di BPP Kemendagri?

(4) Apakah terdapat pengaruh *Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja ASN di BPP Kemendagri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- (1) Pengaruh *followership* terhadap kinerja ASN di BPP Kementerian Dalam Negeri;
- (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN di BPP Kementerian Dalam Negeri;
- (3) Pengaruh *altruism* terhadap kinerja ASN di BPP Kementerian Dalam Negeri;
- (4) Pengaruh *followership*, komitmen organisasi, dan *altruism* secara bersama-sama terhadap kinerja ASN di BPP Kementerian Dalam Negeri

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat di bidang akademik dan untuk tujuan praktis.

#### **a. Manfaat Akademik**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya wawasan dan menambah khazanah keilmuan tentang keterkaitan *followership*, komitmen organisasi dan *altruism* dengan kinerja pegawai, sebagai bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pimpinan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri untuk mengambil kebijakan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan

mendorong *followership*, komitmen organisasi dan *altruism*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bukan hanya di lingkungan ASN dan birokrasi pemerintahan tetapi juga bagi lingkungan dunia usaha.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA