

PENGARUH FOLLOWERSHIP, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ALTRUISM TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KEPULUAN TANIMBAR (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH)

REIMON BETOKY

STIE Indonesia Banking School
reymond0989@gmail.com

SUBARJO JOYOSUMARTO*

STIE Indonesia Banking School
subarjo@ibs.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) has an important role as the driving force of the government organizational system, namely the humans who are in it, namely employees who work within the framework of their duties, functions and responsibilities. Performance in an organization is carried out by all human resources, both elements of leadership and employees. There are so many factors that can influence HR to carry out their performance, namely knowledge and skills, competencies, motivation, commitment, attitudes, and behaviors that can affect their performance.

The aims of this study are as follows: (1) to find out the positive and significant influence between followership on the performance of civil servants in KKT. (2) determine the positive and significant effect of organizational commitment on the performance of civil servants in KKT. (3) determine the positive and significant effect of altruism on the performance of civil servants in KKT. (4) determine the positive and significant effect between followership, organizational commitment, and altruism together on the performance of civil servants in KKT.

The object of this research is Followership, Organizational Commitment and Altruism as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The design or type of research used is quantitative research with purposive sampling method and using the Slovin formula with a total sample of 170. This study uses primary data and collected by questionnaire technique. The data analysis method used is the Scaling Method of Successful Interval and multiple regression modeling with an ordinary least squares (OLS) estimator.

The results of this study can be concluded as follows: (1) There is a positive but not significant effect between the followership variable on the performance variable of civil servants in KKT, (2) on the organizational commitment variable there is a positive and significant influence on the performance of civil servants in KKT, (3) On altruism variable was found to have a positive and significant effect on the performance of civil servants in KKT, (4) The variables of followership, organizational commitment, and altruism together had a positive and insignificant effect on the performance of civil servants in KKT.

For future research, it is recommended to consider other factors that also influence employee performance in addition to followership factors, organizational commitment, and altruism, for example work culture, organizational climate, work motivation, and other factors and further research can also broaden the orientation of research on scope of a larger organization or wider population, or conduct research on other local government

Keywords: followership, organizational commitment, altruism, employee performance

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintah adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sarana prasarana dalam kegiatan organisasi menjadi media bagi sumber daya manusia untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan yang menentukan langkah strategis formulasi, implementasi hingga evaluasi kebijakan organisasi adalah SDM di dalamnya. Peningkatan SDM dalam berbagai kegiatan misalnya, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya, merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional. Kinerja dalam sebuah organisasi dilakukan oleh segenap SDM baik unsur pimpinan dan pegawai, karena Setiap pegawai mempunyai kemampuan masing-masing, baik pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang saat ini cukup menarik untuk dibahas, karena sangat berguna dan bermanfaat baik bagi kepentingan pegawai, masyarakat dan organisasi itu sendiri. Pendayagunaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam dunia birokrasi, karena sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dalam organisasi pemerintahan. Hal ini dibuktikan pada Kantor Sekretariat Daerah di Kabupaten Kepulauan Tanimbar (KKT), peran Sekretariat Daerah sangat penting dalam mengatur serta menggerakkan mekanisme kerja suatu sistem pemerintahan. Terdapat 8 (delapan) Bagian atau Unit Kerja pada Sekretariat Daerah KKT. Setiap Bagian atau Unit Kerja membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian. Bagian dan Unit Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dibantu oleh para Kepala Sub Bagian serta staf pelaksana pada setiap sub bagian. Berikut tabel rincian jumlah pegawai baik pejabat struktural maupun staf pada setiap bagian atau unit kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Rincian Jumlah Pegawai

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	36 Orang
2	Bagian Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah	30 Orang
3	Bagian Hukum	30 Orang
4	Bagian Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat	27 Orang
5	Bagian Humas dan Protokoler	29 Orang
6	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	29 Orang
7	Bagian Pembangunan	29 Orang
8	Bagian Umum dan Perlengkapan	90 Orang

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. Terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi di dalam ruang lingkup Sekretariat Daerah. Diantaranya, masih belum memiliki rasa tanggung jawab dan empati terhadap organisasi, staf yang tidak memedulikan jam kerja yang sudah diatur sesuai ketentuan yang berlaku, dan juga peran pimpinan yang belum mengedepankan gaya kepemimpinannya secara jujur, transparan dan memiliki empati dalam memberikan perintah kepada para pegawai.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *followership* terhadap kinerja PNS di KKT. (2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di KKT. (3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Altruism* terhadap kinerja PNS di KKT. (4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism* secara bersama-sama terhadap kinerja PNS di KKT.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

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

mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen terhadap variabel idenpenden yakni, Followership, Komitmen Organisasi dan Altuism terhadap Kinerja pegawai serta sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja PNS di KKT khususnya yang berurusan langsung dengan pelayanan dasar bagi masyarakat yaitu di Sekretariat Daerah KKT sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dan pelayanan publik yang lebih baik.

KAJIAN PUSTAKA

Followership

Dalam rangka mempelajari peran pegawai dalam keberhasilan sebuah organisasi, Kelley (1992) mengusulkan sebuah konsep yaitu Followership. Menurut Kelly *“followers as active courageous individuals who can formulate their own meaning of life and whose main are to cooperate for organisational success”*. Artinya individu-individu yang mampu merumuskan tujuan hidupnya dan mengutamakan kerja sama dalam kesuksesan organisasi. Sedangkan menurut Tsung and Tsai, (2013) pengikut adalah cerminan kepemimpinan, bagaimanapun kebenaran yang mendasarinya, pemimpin tidak akan ada tanpa ada dukungan dari pengikutnya, pendapat ini berbeda dengan asumsi umum bahwa, keberhasilan sebuah organisasi pastilah merupakan andil dari pemimpinnya saja. Padahal itu hanya tampak demikian karena para pemimpin adalah orang-orang yang selalu tampil, sehingga peran mereka terlihat sangat besar. Sedangkan para pegawai yang bekerja dengan giat, yang berada di lapangan, serta sering kali harus menghadapi sendiri permasalahan pada kenyataannya tidak pernah terekspose. Inilah salah satu hambatan terbesar yang harus diatasi pemimpin sukses mana pun. Sebagai orang dewasa yang sudah matang, kebanyakan pemimpin memahami dirinya dengan baik. Namun seberapa baik pemahaman mereka tentang para pegawainya? Pemimpin yang baik adalah mereka yang melepaskan diri mereka sendiri dan mengarahkan serta mengutamakan perhatian mereka kepada para pegawainya.

Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena pegawai yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dan pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi. Penelitian serupa menurut Nismawati, (2016) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di Kabupaten Morowali dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang dimana berdasarkan hasil analisis statistiknya, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Hasil uji statistik ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Pegawai bekerja dan berusaha meningkatkan kinerjanya karena didorong oleh komitmen yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Di samping itu, pegawai yang merasa hal itu merupakan bagian dari kewajiban untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS di Pemerintah Kabupaten Morowali.

Altruism

Menurut, Smith (2000) di dalam Shiao dan Chau (2015) mendefinisikan *altruism* sebagai kecenderungan batin seseorang untuk fokus memberikan pelayanan berarti bagi orang lain. Kebanyakan orang menekankan aspek motivasi *altruism* memberikan manfaat bagi orang lain tanpa harapan menerima imbalan dan empati dengan kebutuhan orang lain. Sebuah penelitian untuk menganalisis peran *altruism* dalam meningkatkan kinerja PNS dilihat dari teknik *stock talking* yaitu mengumpulkan dan mengklasifikasikan berbagai buku dan jurnal serta penelitian terdahulu yang relevan.

Kajian ini menemukan bahwa *altruism* merupakan perilaku PNS yang perlu didorong didalam organisasi pemerintah. Jika dasar perilaku PNS didasarkan atas *altruism*, maka kinerja organisasi pemerintah akan jauh lebih baik. Perilaku *altruism* juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktivitas PNS, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi bahkan berpengaruh juga terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Darto (2014). Meletakan *altruism* dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada organisasi publik saat ini cukup

beralasan, karena di era reformasi birokrasi, organisasi pemerintah dituntut untuk menjadikan dirinya dalam semangat birokrasi. Organisasi pemerintah kini sedang berproses ke arah perubahan penting melalui reformasi birokrasi. Salah satu komitmen perubahan itu adalah peningkatan kinerja PNS.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016). Kinerja pegawai (*performance*) dapat diartikan sebagai tingkatan pencapaian hasil. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

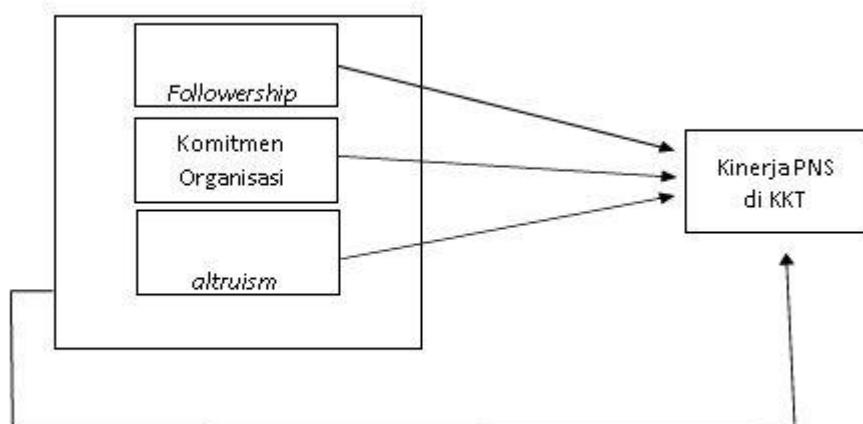
Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hal tersebut maka kita dapat menilai bahwa baik buruknya organisasi tergantung dari kinerja. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjadi alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri? Berikut ini dimensi-dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Faoustino C. Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003: 142), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. Kualitas kerja (*quality of work*): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*): luasnya pengetahuan mengenai keterampilan dan pekerjaannya;
4. Kreativitas (*creativity*): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. Kerja sama (*cooperation*): kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
6. Bisa diandalkan (*dependability*): kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
7. Inisiatif (*initiative*): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
8. Kualitas pegawai (*personal qualities*): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel *independent* yaitu followership, komitmen organisasional, *altruism*.

Sedangkan variabel terikat atau *dependent variable* yaitu kinerja PNS di KKT secara skematis kerangka konseptual digambarkan seperti gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2011:76) hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuan, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *followership* dengan kinerja PNS di KKT
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di KKT
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *altruism* terhadap kinerja PNS di KKT
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *followership*, komitmen organisasi, dan *altruism* secara bersama-sama terhadap kinerja PNS di KKT.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Adapun Sugiyono (2017:41) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah "sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable. Objek penelitian yang penulis teliti adalah *Followership*, Komitmen Organisasi dan *Altruism* sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Untuk jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan metode analisis regresi berganda akan dilakukan pengujian hipotesis teori yang bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Sedangkan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi ini disebut sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Notoatmodjo (2012) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh penelitian sendiri. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah PNS yang menduduki jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah di KKT yang berjumlah 171 Responden.

Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Validitas

Tabel 2.
Hasil Analisis Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi ρ	p-value	Keterangan
Followership	1	0.54	0	Valid
	2	-0.033	0.669	Tidak Valid
	3	0.278	0	Valid
	4	0.536	0	Valid
	5	0.371	0	Valid
	6	0.613	0	Valid
Komitmen Organisasi	7	0.658	0	Valid
	8	0.437	0	Valid
	9	0.076	0.322	Tidak Valid
Altruism	10	0.701	0	Valid
	11	0.836	0	Valid
	12	0.595	0	Valid
	13	0.436	0	Valid

Kinerja Pegawai	14	0.814	0	Valid
	15	-0.158	0.039	Valid
	16	0.615	0	Valid
	17	0.839	0	Valid
	18	0.8	0	Valid
	19	0.832	0	Valid

Dari hasil tersebut didapat terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item 2 dan 9. Item pertanyaan yang tidak valid di exclude dari kuisioner.

Reliabilitas

Tabel 3.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.885	17

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Diketahui nilai Alpha Cronbach 0.885 ($\alpha > 0.6$), maka instrumen kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi

Pada tahap analisis selanjutnya, akan dilakukan permodelan multiple regression dengan estimator ordinary least square (OLS). Model ini mensyaratkan asumsi klasik dipenuhi untuk menghasilkan koefisien regresi yang tidak bias dan bervariansi minimum (BEST Estimator). Dengan menggunakan software R didapat hasil estimasi parameter model regresi sebagai berikut:

$$y_i = 3.938 - 0.009x_{1i} + 0.229x_{2i} + 0.544x_{3i}$$

Dengan $R^2 = 0.4962$, yang berarti hanya 49,62% varians dari variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variable independent.

Uji Asumsi Non Multikolinearitas

Tabel 4.
Hasil Nilai VIF

Variabel	VIF
X1	1.245688
X2	1.488428
X3	1.521083

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai VIF setiap variable kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

Non Autokorelasi

Tabel 5.
Hasil Uji Durbin Watson

Autocorrelation	D-W Statistic	p-value
0.3832663	1.209316	0

Dari hasil uji Durbin-Watson tersebut p-value kurang dari kriteria uji ($p-value < 0.05$), null hipotesis ditolak sehingga terdapat autokorelasi pada model tersebut.

Homokedastisitas/Non Heteroskedastisitas

Tabel 6.
Hasil Uji Glejser

Statistic	P-value
12.0	0.00753

Diketahui p-value <0.05, sehingga null hypothesis (tidak terdapat heteroskedastisitas) ditolak. Dari uji Glejser dapat disimpulkan model tersebut terdapat heteroskedastisitas.

Error Berdistribusi Normal

Tabel 7.
Hasil Uji Non Parametrik Shapiro-Wilk

W-statistic	p-value
0.95556	0.00003

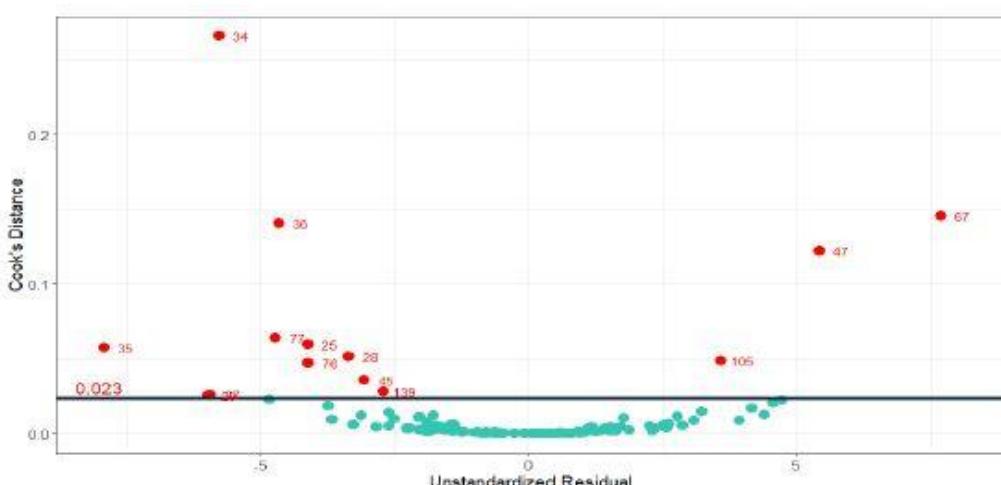
Diketahui p-value <0.05, sehingga null hypothesis ditolak. Dari uji Shapiro-Wilk dapat disimpulkan Error model tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat 3 asumsi klasik yang tidak dapat dipenuhi oleh model regresi berganda dengan estimator OLS, yaitu error tidak berdistribusi normal, terdapat heteroskedastisitas, dan terdapat autokorelasi. Sehingga diperlukan identifikasi lanjutan untuk menentukan model regresi yang cocok.

Identifikasi Error Outlier

Outlier dapat dideteksi baik menggunakan metode grafis maupun analisis statistik. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi *outlier* adalah dengan melihat nilai *Cook's Distance* (D). Suatu nilai *Cook's Distance* yang lebih besar dari $F(0,5; k;n-k)$ atau lebih besar dari $4/n$, maka didefinisikan sebagai *outlier*, dengan k banyaknya variabel independen dan n banyaknya observasi (Soemartini:2007).

Pada plot tersebut terdapat nilai *Cook's Distance* yang melebihi $0.0234 (4/n)$, sehingga terdapat nilai error yang dikategorikan sebagai *outlier*.



Model Robust Regresi

Pada analisis selanjutnya, model yang digunakan adalah Regresi *Robust* dengan estimator MM. Dengan menggunakan *software R* didapat model sebagai berikut:

$$\hat{y} = 2.724 + 0.458x_1 + 0.139x_2 + 0.608x_3$$

Dengan $R^2 = 0.5889$, yang berarti 58,89% varians dari variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variable independen, meningkat dari model OLS sebelumnya ($R^2 = 49,62\%$).

Tes Signifikansi

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Reduced Model	F _M	F _{tabel}	Kesimpulan
1	$H_0 : \beta_j = 0 \forall j, j = 1,2,3$ $H_1 : \exists j \exists \beta_j \neq 0, j = 1,2,3$	$Y_i = \beta_0 + \varepsilon_i$	1175.46	2.66	H_0 ditolak
2	$H_0 : \beta_j = 0 \forall j, j = 1,2$ $H_1 : \exists j \exists \beta_j \neq 0, j = 1,2$	$Y_i = \beta_0 + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \varepsilon_i$	6.28	3.05	H_0 ditolak
3	$H_0 : \beta_j = 0 \forall j, j = 1,3$ $H_1 : \exists j \exists \beta_j \neq 0, j = 1,3$	$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_3 X_{i3} + \varepsilon_i$	71.18	3.05	H_0 ditolak
4	$H_0 : \beta_j = 0 \forall j, j = 2,3$ $H_1 : \exists j \exists \beta_j \neq 0, j = 2,3$	$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \varepsilon_i$	107.71	3.05	H_0 ditolak
5	$H_0 : \beta_1 = 0$ $H_1 : \beta_1 \neq 0$	$Y_i = \beta_0 + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \varepsilon_i$	2.41	3.90	H_0 diterima
6	$H_0 : \beta_2 = 0$ $H_1 : \beta_2 \neq 0$	$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_3 X_{i3} + \varepsilon_i$	12.65	3.90	H_0 ditolak
7	$H_0 : \beta_3 = 0$ $H_1 : \beta_3 \neq 0$	$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \varepsilon_i$	133.95	3.90	H_0 ditolak

Hasil analisis menggunakan model regresi robust dengan estimator MM, didapat model penuh sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2.724 + 0.458x_1 + 0.139x_2 + 0.608x_3$$

Yang menunjukkan bahwa untuk peningkatan setiap satu satuan *Followership* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Altruism* (X3), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat masing-masing sebesar 0.458, 0.139, dan 0.608 satuan.

Model regresi tersebut memiliki nilai $R^2 = 58,89\%$ yang berarti 58,89% varians dari variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang dapat dijelaskan oleh *variable independent* (*Followership*, Komitmen Organisasi, dan *Altruism*). Sedangkan 41.11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model. Dari 3 variabel dependen, yaitu *Followership* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Altruism* (X3), melalui uji F, Komitmen Organisasi dan *Altruism* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *followership* terhadap kinerja PNS di KKT. dalam setiap kegiatan masih rendah. Para pemimpin di setiap organisasi perangkat daerah belum menganggap pegawainya sebagai dasar utama organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christianah (2013) tentang *The relationship between followership style and job performance in Botswana Private Universities* yang telah menunjukkan bahwa secara parsial variabel *followership* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Botswana. Sehingga seperti yang telah ditegaskan dalam penelitian ini bahwa *followership* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah KKT.

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah KKT. Hal ini menunjukkan pada komitmen Pegawai. Hasil ini seperti yang ditegaskan oleh Malik (2015) yang mengatakan bahwa membangun komitmen organisasi seharusnya menjadi aspek penting yang diperhatikan oleh pemerintah daerah karena dengan adanya komitmen organisasi dari PNS, maka PNS tersebut akan memiliki kedekatan terhadap pemerintah daerah yang direfleksikan dalam bentuk keterlibatan dan loyalitas PNS kepada pemerintah.

Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *altruism* terhadap kinerja PNS di KKT. Hal ini menunjukkan bahwa *altruism* telah menjadi bagian perilaku dari para PNS di KKT dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka. Karena *altruism* merupakan perilaku PNS yang perlu didorong di dalam organisasi pemerintah daerah. Hasil ini seperti yang ditegaskan oleh Darto (2014) yang mengatakan bahwa jika dasar perilaku PNS didasarkan atas *altruism*, maka kinerja Pemerintah Daerah akan jauh lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mahasneh (2015) yang telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *altruism* dengan kinerja PNS di Kota Madya Amman Jordania, artinya bahwa semakin tinggi perilaku *altruism* PNS dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan kinerja PNS. Dalam kaitan dengan ini maka perilaku *altruism* harus menjadi budaya baru bagi para PNS Sekretariat Daerah di KKT selama melaksanakan tugas dan kewajiban jika ingin meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel *followership* terhadap variabel kinerja PNS di KKT;
2. Pada variabel komitmen organisasional terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di KKT;
3. Pada variabel *altruism* ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja PNS di KKT;
4. Variabel *followership*, komitmen organisasional, dan *altruism* secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS di KKT.

Saran

1. Berdasarkan index preferensi jawaban responden, pemimpin sudah menunjukkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin. Ini harus dipertahankan atau lebih baik lagi untuk ditingkatkan. Hal yang harus ditingkatkan oleh pimpinan adalah lebih mengutamakan keterlibatan pegawai. Karena keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada pemimpin yang dinamis tapi juga pegawai aktif yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan kemajuan organisasi.
2. Bagi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar agar terus meningkatkan kinerjanya karena didorong oleh perasaan komitmen yang kuat terhadap pemerintah daerah.
3. Selain komitmen organisasional, yang terpenting dan sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja PNS adalah mendorong perilaku *altruism* sebagai perilaku PNS di Kabupaten Tanimbar Selatan. Mengapa demikian karena 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 PNS.
4. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain faktor *followership*, komitmen organisasional, dan *altruism*, misalnya budaya kerja, iklim organisasi, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, kearifan lokal serta faktor lainnya dan penelitian selanjutnya juga dapat memperluas 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

1. Pentingnya pimpinan di Kantor sekretariat Daerah KKT harus berperan secara efektif dalam mendukung keterlibatan PNS 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-arah 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 KKT 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. Di samping 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 produktivitas PNS yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Bahkan berpengaruh juga terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, kohesifitas tim, moril PNS, semangat korps dan perilaku etis PNS yang saat ini dihadapi oleh pemerintah daerah di KKT khususnya di Kantor Sekretariat Daerah.
4. Kemudian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah, pegawai harus melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik karena kinerja pegawai yang tinggi dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, A. (2014, desember), studi *altruism* : identifikasi kemungkinan mengintrodusir 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 Organisational Citizenship Behavior (OCB). Tesis Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi :Universitas Indonesia.
- Afdal, Darsono, N, dan Putra, T.R. I (2015, 4 November) 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 perfomance at greater amman municipality. European Journal of Bussiness and Management, 7, 122.
- Arifin, J, Anisah, H.U, dan Rahmawati, R. (2015, 1 Februari). Pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasing). Jurnal Wawasan Manaajemen, 3.5.
- Damaryanthi, A.A.I. dan Dewi A.A.S.K (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai FEB, E-Jurnal Manajemen Unud, 5.806.
- Darto, M (2014, 14 April). Peran OCB dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: sebuah analisis teoritis dan empiris, Jurnal borneo administrator, 10, 12-25.
- Guinot, J Chiva, R. and Affandi, M.J. (2015 , 5 June). The effect of *altruism* and relationship conflic on organizatinal learning. Intenational journal of conflic menegement,26,88.
- Irawan, A., Maarif S.M, dan affandi, M.J. (2015,1 Agustus). Faktor-faktor yang mermpengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Menajemen, 1, 55-63.
- Jin and McDonald, B. (2015, 19 January). Followership and job satisfaction in the public secto: the moderating role of perceived supervisor support nad perfomance-oriented culture, intenational journal of public sector management, 29, 219-236.
- Kreitner, dan Kinicky. (2014) Perilaku Organisasi (Biro Bahasa Alkemis) Jakarta: Salemba Empat
- Lewicka,D. and Krot, K. (2015, 4, July). The model of HRM-trust-commitment relationship. Journal of industrial management and data system, 8, 1458-1478.

- Malik, A.H. (2015, April). Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pemerintah Kota Mataram, journal ilmu ekonomi dan menajeme, 2,3.
- Nismawati, (2016, Agustus). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Morowali e- Jurnal katalogis, 4, 95-99.
- Pandeleke, D.(2016, 02 Juni). 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, 8 May). Does *altruism* matter o online group buying? Perspectives from egostic and altruistic motivation. Journal of Informasi technology and people, 28, 678-680.
- Sukarjati, E, Minarsi, M.M. dan Warso, M.M. (2016, Maret). 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, 1 Juli). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). Journal Analisi 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 dan Setiawan (2014). Analisis followership style pada PT. X. Agora, 2, 1-4.
- Turek, A.W. and Turek, D.. (2016, 24 November). 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.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yung, T.C. and Tsai, C.K (2013, 3 September). Followership: an importanpartner of leadership. Journal of Business and and management horizons, 1, 47.

