

## Budaya Organisasi Sychopancy Terhadap Model Politik Organisasi Clientelisme PNS Nagan Raya

Ranti<sup>1</sup>, Muhammad Rahmat Hidayat<sup>2</sup>, Rusdi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Teuku Umar, Meulaboh, e-mail, ovikaranti@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Teuku Umar, Meulaboh, e-mail, m.rahmat@utu.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Teuku Umar, Meulaboh, e-mail, rusdi@utu.ac.id

### *Histori Naskah*

### **ABSTRACT**

*This study focuses on investigating the relationship between the organizational culture of sycophancy and the organizational political model of clientelism among civil servants (PNS) in Nagan Raya. The sampling method applied in this research is stratified random sampling, with a total sample size of 257 civil servants from Nagan Raya. Data collection was conducted through a survey technique using a questionnaire as the data collection instrument. Data analysis was performed using a simple regression model calculated through the SPSS 24 software. The findings reveal that the organizational culture of sycophancy influences the organizational political model of clientelism among civil servants in Nagan Raya, as evidenced by a calculated t-value (t-count) of 12.020, which is greater than the critical t-value (t-table) of 1.650. The independent variable in this study explains 35.9% of its influence on the dependent variable.*

**Keywords** : Sychopancy, Clientelism, Civil Servants.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada investigasi hubungan antara budaya organisasi sychopancy dan model politik organisasi klientelisme yang terjadi di antara PNS Nagan Raya. Metode penarikan sampel yang diterapkan dalam kajian ini adalah stratified random sampling. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 257 orang PNS Nagan Raya. Dalam mengumpulkan data penelitian, digunakan teknik survey dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data. Analisis data penelitian dilakukan dengan model regresi sederhana yang perhitungannya melalui program software SPSS 24. Temuan kajian memperlihatkan bahwa budaya organisasi sychopancy mempengaruhi model politik organisasi klientelisme PNS Nagan Raya dibuktikan dengan nilai thitung 12,020 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,650. Variabel independen penelitian bisa menerangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen sebesar 35,9%.

**Kata Kunci** : Sychopancy, clientelisme, Pegawai Negeri Sipil.

### **PENDAHULUAN**

Perilaku Budaya kerja PNS pada masa Orde Baru terkenal ada ungkapan “Asal Bapak Senang” atau ABS yang biasanya digunakan dengan sindiran atau sarkasme untuk menggambarkan laporan yang tidak sesuai kenyataan, namun disusun dan dimanipulasi agar membuat bos atau pejabat senang (Wahyudi & Indaryani, 2016). Pada studi yang dilaksanakan oleh Wahyudi & Indaryani, (2016) membuktikan bahwa laporan-laporan kinerja yang dilakukan oleh PNS sebenarnya tidak mencerminkan fakta yang sebenarnya, tetapi sengaja disesuaikan agar bos atau pejabat merasa puas. Tujuannya adalah agar bos atau pejabat tersebut senang melihat laporan mengenai tugas-tugas yang telah diberikan kepada bawahan.

Purnomo et al., (2020) mengungkapkan bagaimana penggunaan ungkapan “Asal Bapak Senang” juga merupakan sindiran atas praktik di mana kualitas laporan atau kinerja sebenarnya tidak menjadi fokus utama, melainkan kepuasan pribadi bos atau pejabat. Ungkapan ini menurut Purnomo et al., (2020) mengungkapkan ketidakadilan dalam sistem dan menunjukkan adanya preferensi yang tidak adil dalam penilaian kinerja. Seseorang akan dengan sengaja merendahkan dirinya sedemikian rupa agar terlihat tidak berbahaya di hadapan penguasa. “Sycophancy” ialah istilah yang dipergunakan untuk merepresentasikan tindakan atau sikap yang merendahkan diri dengan cara berlebihan untuk

memperoleh keuntungan atau mendapatkan pujian dari seseorang yang memiliki kekuasaan atau otoritas (Chahal & Poonam, 2015).

Sycophancy, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, merujuk pada perilaku atau sikap merendahkan diri secara berlebihan untuk memperoleh keuntungan atau mendapatkan pujian dari orang yang memiliki kekuasaan. Ini melibatkan perilaku yang subservien, servil, atau menjilat untuk mendapatkan perlindungan atau manfaat pribadi. Sementara itu, clientelisme adalah suatu sistem di mana hubungan klien (sebagai penerima manfaat) dan patron (sebagai pemberi manfaat) saling tergantung dan didasarkan pada pertukaran kepentingan politik atau ekonomi. Muttaqin et al., (2021) menerangkan dalam penelitiannya terkait “Kultur Birokrasi Patrimonialisme dalam Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” tentang sistem clientelisme dimana patron memberikan manfaat atau dukungan (seperti pekerjaan, bantuan finansial, perlindungan hukum, atau dukungan politik) kepada klien, sementara klien memberikan dukungan politik atau loyalitas kepada patron.

Ismail, (2019) menggambarkan tentang clientelisme yang sering kali terjadi dalam konteks politik, di mana patron (biasanya seorang politisi atau pejabat pemerintah) memanfaatkan koneksi atau kekuasaannya untuk memperoleh dukungan politik dan mempertahankan kekuasaannya dengan memberikan manfaat kepada klien. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryono & Chariri, (2016) menegaskan bahwa hal ini bisa menciptakan ketergantungan dan hubungan yang tidak seimbang antara patron dan klien, dengan konsekuensi korupsi, ketidakadilan, dan ketimpangan dalam distribusi sumber daya.

## KAJIAN TEORITIS

### *Clientelisme*

*Clientelisme* adalah sebuah istilah yang merujuk pada praktik politik di mana seorang pemimpin atau partai politik menguntungkan pendukung atau anggota partai mereka dengan cara memberikan posisi atau keuntungan tertentu kepada mereka, terlepas dari kualifikasi atau kemampuan sebenarnya. Ini seringkali terjadi dalam bentuk pengangkatan atau pemberian kontrak kepada individu yang mendukung politisi atau partai tertentu, bahkan jika orang tersebut tidak memiliki kualifikasi yang sesuai untuk posisi tersebut. Praktik ini sering dikritik karena dapat merusak proses demokrasi dan memperkuat nepotisme serta korupsi. Pada konteks sosial, politik, dan budaya PNS (Pegawai Negeri Sipil), logika dan implikasi moral dari *clientelisme* dapat memiliki dampak yang kompleks. Logika *clientelisme* dalam konteks PNS melibatkan pertukaran manfaat antara atasan (pejabat) dan bawahan (pegawai). Atasan dapat memberikan manfaat seperti promosi, fasilitas, tugas yang diinginkan, atau perlindungan, sementara bawahan memberikan dukungan, loyalitas, atau pelaksanaan tugas sesuai keinginan atasan. Bawahan PNS dapat menjadi

ketergantungan pada atasan atau pejabat yang memiliki otoritas atau pengaruh dalam mempengaruhi karir dan kehidupan kerja mereka. Ketergantungan ini menciptakan ketimpangan kekuasaan dan mempengaruhi dinamika hubungan dalam lingkungan kerja.

Berikut adalah beberapa indikator atau tanda-tanda adanya *clientelisme* dalam konteks politik atau sosial:

1. Pertukaran keuntungan politik atau ekonomi
2. Hubungan yang saling tergantung
3. Penyalahgunaan kekuasaan atau otoritas
4. Pertukaran yang tidak setara atau tidak adil
5. Ketergantungan dan pengaruh politik

### ***Sycophancy***

Istilah "*Sycophancy*" atau "sikopansi" lebih umum digunakan dalam konteks sosial atau politik daripada sebagai teori ilmiah yang memiliki penggagas yang spesifik. Ini adalah istilah yang menggambarkan perilaku sikap mengagumi, menjilat, atau berbakti secara berlebihan kepada orang yang berkuasa dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi. Dalam psikologi sosial, ada penelitian tentang perilaku konformitas sosial dan perilaku penurunan diri yang dapat menjelaskan mengapa seseorang mungkin mengadopsi perilaku *Sycophancy*. Ini melibatkan upaya individu untuk menghindari konflik, mempertahankan hubungan sosial yang positif, atau memperoleh manfaat pribadi melalui pengakuan atau persetujuan dari individu yang berkuasa. Teori tentang kekuasaan dan hubungan hierarkis dalam ilmu politik dan sosiologi dapat memberikan wawasan tentang perilaku sikopansi. Dalam konteks hierarki, individu yang berada di posisi rendah mungkin menggunakan perilaku *Sycophancy* untuk menghindari hukuman atau untuk mendapatkan keuntungan dari individu yang memiliki kekuasaan atau otoritas. Perilaku sikopansi dapat memiliki implikasi moral dan etis yang kompleks tergantung pada konteks dan tujuan individu yang terlibat dalam perilaku tersebut.

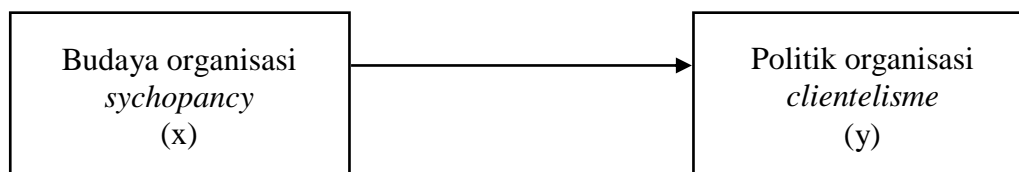
Berikut adalah beberapa indikator atau tanda-tanda *Sycophancy* dalam hubungan sosial atau politik:

1. Pujian berlebihan
2. Merendahkan diri
3. Kesetiaan yang berlebihan
4. Menghindari konflik atau kritik
5. Mencari perlindungan atau keuntungan pribadi

Berdasarkan hal di atas maka rumusan dugaan sementara dalam kajian ini mencakup:

### **Gambar 1**

#### **Hipotesis Penelitian**



$H_0$  = budaya organisasi *sycophancy* mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS

Nagan Raya

$H_a$  = budaya organisasi *sychopancy* tidak mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS Nagan Raya

## METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini mengambil locus penelitian di Kabupaten Nagan Raya. Kabupaten Nagan Raya adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Aceh, Indonesia. Pusat administratif kabupaten ini adalah kota Suka Makmue. Populasi dalam kajian ini mencakup PNS yang berdomisili di Kabupaten Nagan Raya.

**Tabel 1.** Populasi Penelitian

Golongan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Golongan I	77	78	62	56
Golongan II	901	1.004	716	689
Golongan III	2.177	1.861	1.996	2.044
Golongan IV	1.031	889	914	894
Total	4.186	3.832	3.688	3.683

Sumber: BPS Kabupaten Nagan Raya

Data di atas menghadapi kendala update hingga tahun 2023 sehingga diambil simpulan untuk mengambil langkah untuk melakukan regresi eksponensial smoothing terhadap populasi penelitian untuk mendapatkan perkiraan yang paling tepat terhadap populasi dari PNS yang berdomisili di Kabupaten Nagan Raya.

**Tabel 2.** Populasi PNS di Kabupaten Nagan Raya tahun 2023

Golongan	Intercept	Slope	Q
Golongan I	76,8056	-2,9167	36
Golongan II	1043,5	-47,233	382
Golongan III	687,9167	141,0167	2.662
Golongan IV	598,75	49,5167	1.292
Total	2406,9722	140,3833	4.372

Ukuran/ besaran sampel penelitian ditetapkan dengan memakai tabel Isaac & Michael dengan nilai alpha 5% dan didapat jumlah sampel penelitian sebanyak 320 orang sampel. Jumlah tersebut ditarik menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan susunan sebagai berikut:

Golongan	Pi	P	Pi/P	N	Ni	dibulatkan
Gol I	36	4372	0,008234	320	2,63	3
Gol II	382	4372	0,087374	320	27,96	28
Gol III	2662	4372	0,608875	320	194,84	195
Gol IV	1292	4372	0,295517	320	94,57	94
Total sampel						320

Adapun teknik analisis data mencakup : uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji

asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identifikasi Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, jumlah target responden yang direncanakan adalah sebanyak 320 orang. Namun, hingga batas waktu pengumpulan data, hanya 257 responden yang bersedia dan berhasil mengisi instrument penelitian, sehingga tingkat respons yang diperoleh adalah sebesar 80,31%. Ada sekitar 63 orang yang memadai sampel ketentuan menjadi sampel dalam kajian ini yang tidak bersedia untuk memenuhi untuk mengisi instrument penelitian ini atau data rusak tidak dapat diuji diantaranya yaitu sekitar 17 data responden tidak layak uji dikarenakan data kurang lengkap dalam pengisian, dan 46 data tidak dikembalikan kepada peneliti serta tidak merespon, akan tetapi data yang terkumpul tetap dianalisis karena jumlahnya dianggap memadai untuk mendukung validitas dan realibilitas hasil penelitian.

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Instrumen.

No aitem	r hitung	r table	Status
1	0,335	0,273	Valid
2	0,593		Valid
3	0,700		Valid
4	0,712		Valid
5	0,723		Valid
6	0,733		Valid
7	0,760		Valid
8	0,668		Valid
9	0,580		Valid
10	0,536		Valid
11	0,504		Valid
12	0,552		Valid
13	0,767		Valid
14	0,630		Valid
15	0,692		Valid
16	0,860		Valid
17	0,583		Valid
18	0,548		Valid
19	0,341		Valid
20	0,526		Valid
21	0,561		Valid
22	0,325		Valid
23	0,043		Tidak Valid
24	0,090		Tidak Valid
25	0,059		Tidak Valid
26	0,397		Valid

27	0,443		Valid
28	0,643		Valid
29	0,717		Valid
30	0,598		Valid
31	0,656		Valid
32	0,508		Valid
33	0,502		Valid
34	0,582		Valid
35	0,414		Valid
36	0,614		Valid
37	0,577		Valid
38	0,888		Valid
39	0,665		Valid
40	0,589		Valid
41	0,556		Valid
42	0,619		Valid
43	0,658		Valid
44	0,814		Valid
45	0,849		Valid
46	0,927		Valid
47	0,829		Valid
48	0,927		Valid
49	0,882		Valid
50	0,879		Valid

Dari total 50 item pernyataan kuesioner, terdapat 3 aitem yang berstatus tidak valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  yaitu aitem nomor 23, 24, dan 25. Ketiga aitem tersebut merupakan aitem pernyataan untuk variabel *clientelisme* (Y). Dengan begitu, besaran total butir pernyataan kuesioner yang dipakai dalam kajian ini ialah 47 aitem.

### Hasil Uji Reliabilitas.

Pengujian ini bermaksud untuk mengevaluasi keselarasan alat ukur. Alat yang andal akan menghasilkan informasi yang stabil dan selaras jika diaplikasikan berulang kali pada subjek yang sama. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014: 182), keandalan mencerminkan sejauh mana pengukuran pada entitas yang sama menghasilkan informasi yang serupa. Metode split half diterapkan untuk mengukur keandalan dengan membandingkan nilai hubungan antar bagian (*Correlation Between Forms*) dengan nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau dengan batas minimum 0,3 ( $r > 0,3$ ). Apabila angka  $r_{hitung}$  lebih rendah daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) atau angka  $r < 0,3$ , maka alat tersebut dianggap tidak selaras atau tidak andal. Dalam pengujian keandalan memakai *Cronbach Alpha*, alat dianggap andal apabila angka *Alpha*  $> 0,7$ .

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.

<b>Reliability Statistics</b>
-------------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
0.968	47

Dari hasil pengujian reliabilitas, diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah 0,968 yang bermakna tingkat reliabilitas instrumen dalam penelitian ini berkategori tinggi atau sangat reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Di dalam kajian ini, pengujian normalitas informasi dilaksanakan untuk memadai satu diantara ketentuan utama dalam analisis regresi, yakni informasi harus memiliki distribusi normal. Model regresi yang tepat dan terpercaya membutuhkan pemenuhan asumsi normalitas informasi. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas informasi dalam kajian ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		257
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.85767287
Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.094
	Negative	-0.096
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian normalitas informasi riset memperlihatkan bahwa angka Asymp.Sig. (2-tailed) untuk *Unstandardized Residual* sekitar 0,200. Angka ini, yang melebihi angka alpha yakni 0,05, mengisyaratkan bahwa informasi memiliki distribusi normal, dengan begitu memadai satu diantara ketentuan utama untuk melanjutkan pengkajian.

### Hasil Uji Linearitas

Riset ini melaksanakan pengujian linearitas untuk mengkonfirmasi apakah ada keterkaitan yang bersifat lurus antara sejumlah variabel yang dianalisis. Berikut merupakan hasil pengujian linearitas data dalam riset ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Linearitas.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	11002.858	29	379.409	10.962	0.085
		Linearity	6820.775	1	6820.775	197.062	0.000
		Deviation from Linearity	4182.083	28	149.360	4.315	0.250
	Within Groups		7857.002	227	34.612		
	Total		18859.860	256			

Hasil uji linearitas data penelitian menghasilkan nilai *Deviation from Linearity* 0,250. Karena nilai ini melampaui batas signifikansi 0,05, maka asumsi linearitas terpenuhi, memungkinkan dilakukannya uji hipotesis penelitian.

### Hasil Uji Parsial

Uji parsial dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi *syhopancy* (X) mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS Nagan Raya (Y) atau tidak. Dalam menguji hipotesis tersebut maka diperlukan kaidah sebagai berikut:

Jika thitung > ttabel, maka  $H_a$  diterima

Jika thitung < ttabel, maka  $H_a$  ditolak

Nilai ttabel dalam penelitian ini diperoleh dengan melihat tabel distribusi t untuk  $\alpha$  0,05 dan  $df = 255$  yaitu 1,650.

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.398	4.316		9.591	0.000
	X	0.514	0.043	0.601	12.020	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa nilai thitung adalah sebesar 12,020 yang berarti bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $12,020 > 1,650$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi *syhopancy* (X) mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS Nagan Raya (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk menganalisis besarnya sumbangan atau kontribusi variabel independen

(sychopancy) dalam memprediksi atau menjelaskan perubahan pada variabel dependen (clientelisme), maka akan dilakukan pengujian koefisien determinasi yang akan dipaparkan sebagai berikut.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	0.362	0.359	6.87111

a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,359. Nilai ini diinterpretasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan sebesar 35,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Adapun sisa variasi 64,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk diterangkan oleh sejumlah aspek lain diluar fokus lingkup penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan budaya organisasi *sychopancy* mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS Nagan Raya yang dibuktikan dengan data bahwa nilai thitung 12,020 lebih besar dari nilai ttabel 1,650 dan nilai signfikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai ambang batas kritis 0,05 yang menjelaskan pengaruh tersebut berkategori signifikan. Adapun hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan budaya organisasi *sychopancy* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap model politik organisasi *clientelisme* sebesar 35,9%. Temuan ini memperlihatkan model regresi yang digunakan dapat menjelaskan 35,9% dari variabilitas variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 64,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti adanya faktor eksternal yang tidak diukur dalam penelitian ini, keterbatasan variabel independent yang dimasukkan dalam model, atau pengaruh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dalam penelitian manajemen, nilai *R square* yang berkisar antara 0,3 hingga 0,5 dianggap memadai karena kompleksitas fenomena yang melibatkan banyak faktor yang sulit diukur secara langsung (Ghozali, 2021; Sekaran & Bougie, 2016). Oleh karena itu, meskipun nilai *Adjusted R2* dalam penelitian ini tidak terlalu tinggi, hasilnya tetap memberikan gambaran yang cukup signifikan mengenai pengaruh dari variabel-variabel yang dikaji.

Perilaku *Sycophancy* dari sejumlah PNS dapat memperkuat struktur kekuasaan yang ada dalam organisasi. Ketika individu-individu mengadopsi sikap pujian berlebihan dan ketergantungan terhadap atasan atau pejabat yang berkuasa, hal ini dapat memperkuat posisi kekuasaan mereka. Para atasan atau pejabat dapat merasa senang dan diperlakukan dengan penghormatan yang berlebihan, yang pada gilirannya memperkuat peran mereka sebagai penentu keputusan dan pemberi sumber daya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Poonam & HS (2015) yang menjelaskan bahwa perilaku *sychopantic* dapat ditemukan baik di sektor swasta maupun sektor publik atau pemerintahan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel *sychopancy*, sebanyak 226 orang (88%) responden menyatakan bahwa mereka sering memberikan pujian yang berlebihan kepada atasan untuk tujuan mendapatkan perhatian. Sebanyak 82% responden (212 orang) menyatakan bahwa mereka merasa perlu untuk memuji setiap keputusan atasan, bahkan sekalipun mereka tidak setuju dengan keputusan yang dibuat tersebut. Sebanyak 206 orang (80%) menyatakan bahwa mereka lebih memilih untuk menghindari memberikan kritik terhadap atasan. Mereka lebih memilih diam dari pada mengekspresikan ketidaksetujuan mereka. Temuan penelitian ini berkorespondensi dengan hasil studi yang dilakukan oleh Bakti et al (2022), yang mengemukakan bahwa praktik sikofansi dan relasi sosial yang bersifat dominatif berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya mereduksi kapasitas staf untuk berkreasi dan berinovasi. Implikasi akhirnya adalah kurangnya gagasan inovatif dalam pelayanan publik, karena para pegawai cenderung beranggapan bahwa promosi dan peningkatan remunerasi lebih ditentukan oleh kedekatan personal dengan atasan daripada kinerja individual.

Logika *clientelisme* dalam konteks PNS melibatkan pertukaran manfaat antara atasan (pejabat) dan bawahan (pegawai). Atasan dapat memberikan manfaat seperti promosi, fasilitas, tugas yang diinginkan, atau perlindungan, sementara bawahan memberikan dukungan, loyalitas, atau pelaksanaan tugas sesuai keinginan atasan. Bawahan PNS dapat menjadi ketergantungan pada atasan atau pejabat yang memiliki otoritas atau pengaruh dalam mempengaruhi karir dan kehidupan kerja mereka. Ketergantungan ini menciptakan ketimpangan kekuasaan dan mempengaruhi dinamika hubungan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan temuan penelitian, diketahui bahwa sebanyak 240 orang (93%) responden menyatakan bahwa mereka pernah menerima keuntungan ekonomi ataupun politik sebagai imbalan atas dukungan politik yang mereka berikan kepada atasan mereka. Mereka percaya bahwa kenaikan pangkat atau bonus sering kali terkait dengan dukungan politik terhadap atasan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka memiliki hubungan yang saling tergantung dengan atasan mereka. Robinson & Verdier (2013) menjelaskan bahwa model politik *clientelisme* dapat menimbulkan ketimpangan yang tinggi dan produktivitas kerja yang rendah. Bawahan yang memperoleh manfaat atas kedekatannya dengan atasan tetap menunjukkan loyalitasnya terhadap atasan, sedangkan bawahan yang tidak memperoleh manfaat secara langsung cenderung bermalas-malasan dalam pelaksanaan tugasnya.

## PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi *sychopancy* mempengaruhi model politik organisasi *clientelisme* PNS Nagan Raya dibuktikan dengan nilai thitung 12,020 lebih besar dari nilai ttabel 1,650 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel independen (*sychopancy*) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (*clientelisme*) sebesar 35,9%.

## SARAN

Sejalan dengan kesimpulan penelitian, maka dapat disampaikan sejumlah rekomendasi yang mencakup:

1. Bagi PNS Nagan Raya disarankan untuk dapat mengupayakan pelaksanaan prinsip-prinsip meritokrasi dalam organisasi, membudayakan bertanya dan kritik.

2. Bagi pimpinan/atasan PNS Nagan Raya agar menerapkan prinsip-prinsip keadilan dan menghargai serta menjadi contoh dalam penguatan integritas dan etika dalam jabatan dan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti lain, disarankan untuk mengkaji hal terkait dengan menggunakan instrumen pengumpul data yang lebih mampu menggali data serta fakta dengan lebih terperinci dan akurat.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Bakti, I. S., Muklir, M., & Sufi, S. (2022). Sikopansi: Seni Membudak dalam Ritus Penindasan. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)*, 16(1), 12–27. <https://doi.org/10.24815/jsu.v16i1.25456>
- Chahal, H. S., & Poonam, B. (2015). The Impact of Employee Sycophancy Behaviour on Organisation Environment : A Conceptual Study of Hospitality Sector in India. *Arts and Social Sciences Journal*, 6(3). <https://doi.org/10.4172/2151-6200.1000117>
- Ismail, N. (2019). Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 11(1), 33. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i1.2023>
- Muttaqin, M. Z., Idris, U., & Ilham, I. (2021). TANTANGAN IMPLEMENTASI NETRALITAS PNS (Kajian Kekerasan Simbolik dalam Pilkada). *JWP (Jurnal Wacana Politik)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24198/jwp.v6i1.32065>
- Purnomo, E. P., Rusli, Z., & Muchid. (2020). Politik Mutasi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Kemunting*, 1(2), 163–182.
- Robinson, J. A., & Verdier, T. (2013). The Political Economy of Clientelism\*. *Scandinavian Journal of Economics*, 115(2), 260–291. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12010>
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Wahyudi, K. E., & Indaryani, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 16(1), 13–24.