

**PENGARUH *MACHIAVELLIANISM PERSONALITY* DAN *AUTHORITARIAN
POWER ORIENTATION* TERHADAP KINERJA ORGANISASI EKSTRA**



UNIVERSITAS

DIAJUKAN OLEH:

ANDI ZAFIRAH TANISHA USMAN

4516091057

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2020



**PENGARUH *MACHIAVELLIANISM PERSONALITY* DAN *AUTHORITARIAN
POWER ORIENTATION* TERHADAP KINERJA ORGANISASI EKSTRA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

ANDI ZAFIRAH TANISHA USMAN

4516091057

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MACHIAVELLIANISM PERSONALITY
DAN AUTHORITARIAN POWER ORIENTATION
TERHADAP KINERJA ORGANISASI EKSTRA**

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI ZAFIRAH TANISHA USMAN
NIM 4516091057**

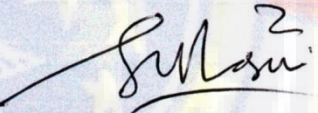
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada September 2020

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0904128402


Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A
NIDN: 0911078501

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi,**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**


Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN: 0927128501


Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931107702

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN

**PENGARUH MACHIAVELLIANISM PERSONALITY DAN
AUTHORITARIAN POWER ORIENTATION TERHADAP KINERJA
ORGANISASI EKSTRA**

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI ZAFIRAH TANISHA USMAN
4516091057**

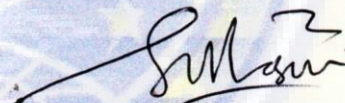
Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar
Pada Hari Sabtu, tanggal 26 September tahun 2020

Pembimbing I



A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0904128402

Pembimbing II



Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A
NIDN: 0911078501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN: 0927128501

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Andi Zafirah Tanisha Usman

NIM : 4516091057

Program Studi : Psikologi

Judul : Pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi ekstra

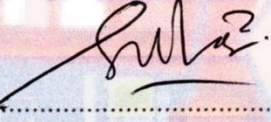
Tim Penguji

Tanda Tangan


1. **A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog**

()

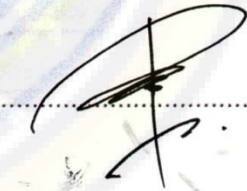
2. **Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A**

()

3. **Sri Hayati, M.Psi., Psikolog**

()

4. **Musawwir, S.Psi., M.Pd**

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Bosowa Makassar



Musawwir, S.Psi., M.Pd
NIDN: 0927128501

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini asli dibuat sendiri oleh orang yang bersangkutan. Adapun seluruh referensi telah dikutip langsung dari sumbernya dengan cara yang sesuai dengan kaidah ilmiah. Begitupun dengan data-data penelitian yang diambil merupakan data asli dari responden tanpa direkayasa.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, saya bertanggung jawab secara moril sebagai insan akademik atas skripsi ini.

Makassar, September 2020



Andi Zafifah Tanisha Usman

4516091057

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Alhamdulillah robbil alamin

Rasa Syukur yang tiada henti-hentinya peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala kelancaran, kemudahan, kekuatan, dan rezeki dalam bentuk apapun yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan sebaik-baiknya

Karya ini saya persembahkan tentunya untuk kedua orang tua, saudara-saudara, dan seluruh orang-orang tersayang yang telah menjadi saksi dalam setiap

langkah peneliti untuk menyelesaikan proses tidak mudah ini namun memiliki banyak pelajaran dan manfaat bagi peneliti serta Insya Allah bagi orang banyak

Doa, dukungan, dan segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti membentuk kekuatan secara otomatis dalam diri peneliti yang tidak dapat dibayar dengan apapun dan dengan jumlah berapapun

Bapak/Ibu dosen fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang tidak mengenal lelah untuk membagi ilmu serta pengalaman hidup selama proses perkuliahan yang selalu menjadi inspirasi dan motivasi tersendiri bagi peneliti dalam melakukan yang terbaik saat ini, besok, dan selamanya.

Serta seluruh teman-teman mahasiswa yang setiap harinya telah menciptakan kenangan indah dan berharga bagi peneliti selama proses perkuliahan hingga pada titik dimana kita bersama berjuang untuk menyelesaikan pendidikan strata satu ini

MOTTO

“Tuhan Tidak pernah menunda, Manusalah yang terkadang tergesa , hingga lupa bahwa Tuhan telah meyiapkan semuanya di waktu yang tepat”

“Cintai Penciptamu, sebab Penciptamu yang telah menciptakan orang-orang yang mencintaimu”

BOSOWA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpasan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi ekstra”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pada fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar.

Melalui kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua dosen, keluarga dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak **A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog** selaku pembimbing pertama sekaligus penasehat akademik peneliti, dan Ibu **Sulasmi Sudirma, S.Psi., M.A** selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktunya, serta selalu bijaksana memberikan bimbingan, dan nasehat selama penelitian dan penyelesaian skripsi ini
2. Ibu **Sri Hayati, M.Psi., Psikolog** dan Bapak **Musawwir, S.Psi., M.Pd** selaku penguji yang telah memberikan saran dan kritik untuk menyempurnakan skripsi ini.
3. Ibu **Hasniar A.Radde, S.Psi., M.Si** yang telah membimbing peneliti dalam hal pengolahan data
4. Ibu **Jerni**, Ibu **Ira**, dan Kak **Wulan** yang telah membantu kelancaran proses persuratan penelitian maupun selama perkuliahan.
5. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan banyak pelajaran terkait bagaimana

menjadi seorang psikolog yang bertanggung jawab dari awal hingga akhir masa perkuliahan.

6. Seluruh keluarga Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti sehingga peneliti dapat merasakan dunia kampus dan mengenal banyak orang-orang baik dan hebat dari berbagai suku dan karakter.
7. Kak **Reza** yang telah menjadi sosok ramah dan sabar dalam menerima pikiran-pikiran awam peneliti dalam ilmu psikologi politik.
8. **Nuraeni** dan **Fatmawaty** yang selalu bisa merangkap jadi sahabat dan saudara bagi peneliti, baik ketika berada dikampus maupun ketika diluar kampus, yang selalu bersedia mendengar keluh kesah peneliti tentang tugas dan kehidupan pribadi peneliti. Serta, yang selalu mengatakan “OKE, AYO, LANGSUNGKANMI” ketika peneliti mengajak kemana-kemana. 2 sosok yang kurang lebih selama 4 tahun memutuskan konsisten untuk bersama dalam berjuang membahagiakan satu sama lain.
9. **Zada Al-Mirah**, **Christine**, dan **Medelin** yang merupakan si pemberi siraman qolbu bagi peneliti ketika peneliti khilaf, si teman-teman metal dan bisa diajak seru-seruan, serta teman berhoror-horor’an peneliti. Sosok-sosok yang menjadi teman dekat kurang lebih 2 tahun terakhir namun berhasil mendapat salah satu posisi terbaik dalam lubuk hati peneliti paling dalam.
10. **Dwi Sukma** yang selalu memberikan solusi bagi permasalahan yang dialami peneliti selama masa perkuliahan
11. Seluruh teman-teman angkatan 2016 fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah memberi warna-warni bagi kehidupan perkuliahan peneliti dan selalu bersedia membantu peneliti selama masa perkuliahan.

12. Seluruh senior-senior dikampus yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan dan selalu memberi semangat, khususnya untuk Kak **Kiki**, Kak **Ana**, dan Kak **Wina** terimakasih telah memberikan saran dan masukan selama perkuliahan dan proses penyusunan skripsi..
13. Kak **Imran Eka**, kak **Hendro**, kak **Hakam**, dan kak **Emmeng** yang sangat membantu peneliti dalam perjuangan menyelesaikan skripsi, salah satunya dalam pengambilan data.
14. Seluruh teman-teman media sosial, khususnya *instagram* yang telah membantu peneliti dalam menyebarkan link skala penelitian.
15. **Andi Afifah Gani, Hardiyanti, Dea Ramadhani, Aidil Ikhrum, Dani**, serta **Meta Dilianti Palimbunga** yang selalu memberi semangat, selalu bersedia untuk membantu dalam kondisi apapun, dan selalu menjadi tempat bertukar pikiran.
16. Kepada Adik-adik Angkatan 2017, terimakasih telah membantu dalam proses pengambilan data di mata kuliah tertentu selama masa perkuliahan.
17. Kepada seluruh subjek penelitian yang telah bersedia mengisi skala penelitian, terimakasih sudah meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya.
18. Kepada semua pihak yang terlibat, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, saya ucapkan terima kasih banyak.
19. Rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya saya persembahkan kepada kedua orangtua saya, Ayahanda **Andi Usman K,SH** dan ibu **Dra. Subaedah** yang senantiasa mendoakan dan memberikan perhatian, kasih sayang, nasehat, dan semangat kepada peneliti. Serta kepada saudara terkasih Andi Mayasari Usman, Andi Sri Hastuti Handayani Usman, Andi

Masda Fitriana Usman, dan Andi Hurul Auni Usman terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan yang perlu diperbaiki, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan khususnya kepada peneliti sendiri.

Makassar, 23 September 2020

Peneliti,



Andi Zafirah Tanisha Usman

ABSTRAK

Pengaruh *Machiavellianism Personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

Andi Zafirah Tanisha Usman

4516091057

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

andizafirahtanishausman@gmail.com

Kinerja Organisasi merupakan pencapaian atau hasil kerja suatu organisasi yang melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan tetap mematuhi segala aturan yang telah disepakati bersama baik dalam bentuk AD ART, maupun yang telah dimuat dalam undang-undang tentang organisasi kemasyarakatan dalam proses pergerakannya. Namun, terkadang suatu organisasi tidak dapat menjalankan program organisasinya dengan lancar. Salah satu penyebab peristiwa seperti ini adalah kepribadian yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, seperti *Machiavellianism* dan orientasi kekuasaan otoritarianisme. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap kinerja organisasi ekstra. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini adalah anggota organisasi ekstra HMI di kota Makassar yang berjumlah 200 orang, dimana teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala mach IV, *right-wing authoritarian* (RWA), dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi

Kata Kunci : *Machiavellianism Personality*, Otoritarianisme, Kinerja Organisasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Machiavellianism	16

1. Definisi Machiavellianism	16
2. Aspek Machiavellianism	19
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Machiavellianism	21
4. Dampak Machiavellianism.....	24
B. Authoritarian power orientation	26
1. Definisi Otoritarianisme	26
2. Aspek Otoritarianisme	30
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Otoritarianisme	32
4. Dampak Otoritarianisme.....	33
C. Kinerja Organisasi	33
1. Definisi Kinerja Organisasi	33
2. Aspek Kinerja Organisasi	37
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi	38
4. Dampak Kinerja Organisasi.....	43
D. Pengaruh Machiavellianism personality dan Authoritarian power orientation terhadap Kinerja organisasi	44
E. Kerangka Penelitian	46
F. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Desain Penelitian	48
C. Variabel Penelitian.....	49
D. Definisi Variabel.....	51
1. Definisi Konseptual	51
2. Definisi Operasional	52

E. Populasi dan Sampel.....	53
1. Populasi	53
2. Sampel.....	53
3. Teknik Sampling	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. Skala Machiavellianism.....	55
2. Skala Otoritarianisme.....	56
3. Skala Kinerja Organisasi.....	57
G. Uji Instrumen.....	59
1. Proses Adaptasi Skala.....	59
2. Proses Modifikasi Skala.....	60
3. Proses Konstruksi Skala.....	61
4. Uji Validitas.....	62
5. Uji Reliabilitas.....	68
H. Teknik Analisis Data.....	69
1. Analisis Deskriptif.....	70
2. Uji Asumsi.....	70
3. Uji Hipotesis.....	72
I. Prosedur Penelitian.....	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	76
A. Hasil Penelitian.....	76
1. Deskripsi Demografi.....	76
a. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin.....	76
b. Deskripsi subjek berdasarkan status.....	77
c. Deskripsi subjek berdasarkan organisasi.....	77

d. Deskripsi subjek berdasarkan jabatan dalam organisasi.....	78
e. Deskripsi subjek berdasarkan lamanya menjabat dalam organisasi	79
2. Deskriptif variabel penelitian	80
a. Deskriptif variabel <i>Machiavellianism personality</i> pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	80
b. Deskriptif Variabel <i>Authoritarian power orientation</i> Pada Anggota Organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	82
c. Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	84
3. Deskriptif variabel berdasarkan demografi	85
a. Deskripsi <i>Machiavellianism personality</i> Berdasarkan Demografi	85
b. Deskripsi <i>Authoritarian power orientation</i> Berdasarkan Demografi	92
c. Deskripsi Kinerja organisasi Berdasarkan Demografi	99
4. Hasil Uji Asumsi	107
a. Uji Normalitas	107
b. Uji Linearitas.....	108
c. Uji Multikolinearitas.....	109
d. Uji Heterokedastisitas.....	110
5. Uji Hipotesis.....	111
B. Pembahasan	115
1. Gambaran <i>Machiavellianism personality</i> pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	115

2. Gambaran <i>Authoritarian power orientation</i> pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	117
3. Gambaran Kinerja organisasi pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	118
4. Pengaruh <i>Machiavellianism personality</i> dan <i>Authoritarian power orientation</i> terhadap Kinerja organisasi ekstra di Kota Makassar	120
5. Limitasi Penelitian	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	128
A. Kesimpulan.....	128
B. Saran.....	130
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Mach IV	56
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Right-wing Authoritarian</i>	57
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Organisasi.....	58
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Mach IV Setelah uji coba	65
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Right-wing Authoritarian</i> Setelah uji coba.....	66
Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Organisasi Setelah uji coba.....	67
Tabel 3.7 Reliabilitas Mach IV.....	68
Tabel 3.8 Reliabilitas <i>Right-wing Authoritarian</i>	69
Tabel 3.9 Reliabilitas Kinerja Organisasi.....	69
Tabel 4.1 Hasil Analisis Data Skala <i>Mach IV</i> pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	80
Tabel 4.2 Kategorisasi skor <i>Mach IV</i> Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	81
Tabel 4.3 Hasil Analisis Data Skala RWA Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar.....	82
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Skala RWA Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar.....	83
Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Skala Kinerja Organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	84

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Kinerja organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	107
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas	108
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Multikolinearitas	110
Tabel 4.10 Pengaruh <i>Machiavellianism Personality</i> terhadap Kinerja Organisasi	112
Tabel 4.11 Pengaruh <i>Authoritarian power orientation</i> terhadap Kinerja Organisasi Ekstra	113
Tabel 4.12 Koefisien Regresi <i>Machiavellianism personality</i> dan <i>Authoritarian power orientation</i> Terhadap Kinerja organisasi	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram subjek berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Gambar 4.2 Diagram Subjek berdasarkan Status	77
Gambar 4.3 Diagram Subjek berdasarkan Organisasi HMI.....	78
Gambar 4.4 Diagram Subjek berdasarkan Jabatan pada organisasi HMI	79
Gambar 4.5 Diagram Subjek berdasarkan Periode Kerja dalam organisasi....	80
Gambar 4.6 Diagram <i>Mach IV</i> berdasarkan kategori	82
Gambar 4.7 Diagram RWA berdasarkan kategori.....	83
Gambar 4.8 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan kategori	85
Gambar 4.9 Diagram <i>Machiavellianism personality</i> berdasarkan Jenis Kelamin	86
Gambar 4.10 Diagram <i>Machiavellianism personality</i> berdasarkan Status.....	87
Gambar 4.11 Diagram Diagram <i>Machiavellianism personality</i> berdasarkan Organisasi HMI.....	89
Gambar 4.12 Diagram Diagram <i>Machiavellianism personality</i> Jabatan dalam organisasi HMI.....	90
Gambar 4.13 Diagram Diagram <i>Machiavellianism personality</i> berdasarkan Periode Kerja dalam organisasi	92
Gambar 4.14 Diagram <i>Authoritarian power orientation</i> berdasarkan Jenis Kelamin	93

Gambar 4.15 Diagram <i>Authoritarian power orientation</i> berdasarkan Status....	95
Gambar 4.16 Diagram <i>Authoritarian power orientation</i> berdasarkan Organisasi HMI.....	96
Gambar 4.17 Diagram <i>Authoritarian power orientation</i> berdasarkan Jabatan dalam organisasi HMI	97
Gambar 4.18 Diagram <i>Authoritarian power orientation</i> berdasarkan Periode Kerja dalam organisasi.....	99
Gambar 4.19 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Jenis Kelamin.....	100
Gambar 4.20 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Status.....	102
Gambar 4.21 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Organisasi HMI	103
Gambar 4.22 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Jabatan dalam organisasi HMI.....	105
Gambar 4.23 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Periode Kerja dalam organisasi	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki visi, misi, budaya, dan struktur masing-masing yang menjadikannya berbeda dari organisasi lain berdasarkan tujuan organisasi itu dibentuk. Perbedaan yang dibangun sebagai karakteristik atau ciri khas suatu organisasi tentunya tidak luput dari keinginannya untuk bertahan dan dapat diterima masyarakat dari waktu ke waktu, sehingga dalam keadaan apapun masyarakat akan selalu mendukung pergerakan suatu organisasi.

Keinginan untuk bertahan dan dapat diterima secara sosial tidak akan terwujud jika tidak memiliki sumber daya manusia, karena manusialah yang menjadi penggerak dari seluruh konsep dan rencana yang telah dibuat dan dijadikan landasan dalam pergerakannya. Homans (2017) menjelaskan bahwa pada saat tertentu manusia dianggap sebagai kekuatan dan kebahagiaan dalam suatu kelompok, namun terkadang kebahagiaan itu tidak diperuntukkan untuk orang banyak namun untuk diri sendiri.

Hal inilah yang menjadi dasar suatu kelompok menetapkan kualifikasi atau persyaratan untuk merekrut anggota di kelompok atau organisasi yang nantinya memiliki peran masing-masing dalam organisasi tersebut. Budiasih (2012) menjelaskan bahwa membuat struktur organisasi yang memuat peran serta hubungan antar posisi dalam organisasi tidak dilakukan dengan mudah, namun dilakukan dengan penuh pertimbangan seperti kesadaran akan

pentingnya kekuasaan, tanggung jawab, peran/tugas di setiap posisi, dan lain-lain.

Anggota organisasi yang telah mendapat peran tetap saja tidak bisa bergerak sebelum adanya arahan dan instruksi dari pemimpinnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai nahkoda bagi suatu organisasi. Hal ini disebabkan adanya kekuasaan dan wewenang yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat memberikan sumbangsih sangat besar bahkan terkadang sepenuhnya bagi pergerakan organisasi tersebut.

Musleh (2017) mengatakan bahwa kekuasaan adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan mengubah tingkah laku orang lain baik secara langsung dalam bentuk perintah, maupun secara tidak langsung dalam bentuk penggunaan alat serta cara yang tersedia. Hal ini hanya dapat diterapkan ketika seseorang memiliki kewenangan atas itu, seperti orang-orang yang memiliki jabatan atau posisi yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Penguasa yang memiliki kontrol terhadap pihak lain membuat semua pihak ingin bekerjasama dengan mereka agar dapat mengembangkan organisasinya dengan mudah. Apabila setiap orang melihat kembali ke belakang yakni sejarah organisasi, ada beberapa organisasi yang menggunakan pihak penguasa seperti oknum pemerintahan dalam mengembangkan organisasinya. Namun, tentu saja pemerintah tidak akan begitu saja memberikan izin kepada organisasi-organisasi tersebut tanpa ada manfaat yang akan diperolehnya juga.

Dilansir dari *Wikipedia*, salah satu organisasi yang menjadi mitra kritis pemerintah adalah organisasi kepemudaan. Organisasi Kepemudaan yang

mendapat perhatian besar dari pemerintah di masa orde baru adalah KNPI (Komite Nasional Pemuda Indonesia) yang secara resmi disahkan pada tahun 1973 oleh pemerintah. Setelah mendapat pengakuan secara resmi oleh pemerintah di masa orde baru, pada tahun 1974 KNPI mulai memunculkan eksistensinya dengan ikut serta dalam kegiatan demonstrasi Malari (Malapetaka lima belas Januari) yang menyebabkan kerusuhan sosial, pembakaran, dan penjarahan. Tidak hanya itu, ditahun-tahun berikutnya sangat banyak anggota KNPI yang menjadi anggota partai politik seperti Golkar.

Demi mengembalikan nama baik organisasi dan mempertahankan eksistensinya, dilakukanlah pergantian ketua umum yang diberikan untuk Idrus Marham. Terpilihnya ketua umum baru Idrus Marham didasarkan pada wacana yang dikeluarkan yakni KNPI harus menyegarkan kembali perannya di Masyarakat dalam kondisi realitas politik Nasional. Demi mewujudkan harapan tersebut, beliau memutuskan KNPI harus bersifat Independen dan kembali ke posisi awalnya sebagai mitra kritis pemerintah.

Lingkaran eksistensi diatas yang kerap dikaitkan dengan kekuasaan seringkali membuat orang-orang yang memiliki pengaruh besar dikalangan masyarakat tersebut lupa akan tugas yang seharusnya dia jalankan. Hal inilah yang membuat maraknya kasus penyalahgunaan jabatan, seperti korupsi, pemberian reward kepada pihak lain dengan upaya mempertahankan kekuasaan, kebohongan publik untuk membangun *image* baik demi mempertahankan jabatan, bahkan penggunaan kekerasan dan sumber daya yang dimiliki demi mempertahankan jabatan.

Peristiwa tersebut telah dijelaskan oleh (Nugraha, 2015) dalam penelitiannya. Salah satu hasil penelitian yang ditemukan berupa kendala yang dialami oleh KNPI provinsi Jawa Barat yaitu Pandangan sinis pemuda Jawa Barat terhadap kegiatan KNPI, masa bodoh bahkan tidak peduli karena dinilai tidak pernah melakukan komunikasi kepada masyarakat setempat saat melakukan kegiatan. Selain itu, KNPI juga dinilai belum mampu memberikan pendidikan politik dan komunikasi yang tepat pada seluruh anggotanya, sehingga membuat para anggota masuk dalam keanggotaan KNPI untuk dijadikan batu loncatan menuju keanggotaan partai politik.

Hubungan antara Organisasi Sosial kepemudaan dan Politik Praktis tampaknya sudah tidak menjadi rahasia lagi. Dampak pihak-pihak dalam Organisasi Kepemudaan yang memiliki tujuan tertentu di Jawa Barat dirasakan juga di Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih, 2015) memberikan hasil bahwa rupanya Organisasi Sosial Kepemudaan menjadi wadah para pemuda dalam melebarkan sayapnya didunia politik. Bahkan banyak yang tidak memiliki kualifikasi untuk berkecimpung dalam dunia politik dengan mudah masuk sebagai anggota politik karena memiliki peran atau memiliki keluarga yang berperan penting dalam Organisasi Sosial Kepemudaan.

Penelitian tersebut juga memberikan hasil bahwa dengan adanya peran penting dalam suatu organisasi sosial kepemudaan seperti KNPI, AMPI, dan FKPPi juga dapat membuat mereka memiliki keyakinan besar untuk menjadi anggota politik dan untuk membentuk hubungan oligarkis dengan para politisi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dilapangan yakni sekitar

94,75% anggota politik yang memiliki kesamaan organisasi sosial yang diikuti dengan anggota keluarganya yang juga menjadi politisi.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2017 tentang pembentukan organisasi kemasyarakatan yakni dalam pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Organisasi Kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hasil-hasil penelitian yang diperoleh diatas juga didukung oleh hasil wawancara yang daitemukan peneliti saat mewawancarai Mantan ketua KNPI periode 2016-2019 provinsi Sulawesi selatan yang sekarang menjabat sebagai ketua MPI provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan wawancara dilakukan pada tanggal 5 Juni 2020 (pukul 13.39 WITA) via *Video-call* aplikasi *Whatsapp*. Adapun hasil yang daitemukan selama proses wawancara adalah KNPI merupakan Organisasi yang menghimpun seluruh organisasi kepemudaan (OKP) untuk mempersatukan gerakan kepemudaan yang berorientasi pada masyarakat, serta menjunjung tinggi budaya kelekatan antar pemimpin dan bawahan.

Ketua MPI ini juga menjelaskan bahwa KNPI adalah Organisasi yang menolak politik praktis tetapi mendukung seluruh partai politik yang ada. Ia juga menambahkan kasus yang pernah terjadi padanya yaitu mendapat kecaman dari seluruh anggota karena dinilai melakukan politik praktis ketika menjabat sebagai ketua KNPI periode 2016-2019. Politik praktis yang

dimaksud adalah turut mendukung salah satu partai politik besar yang ada di Sulawesi selatan. Namun, menurutnya, sebagai seorang individu tentu dirinya memiliki hak mendukung salah satu partai politik, tetapi saat itu para anggota menilai bahwa sebagai ketua dirinya tidak boleh memunculkan sikap politik praktis tersebut selama memegang jabatan di Organisasi Kepemudaan.

Perbincangan tentang kasus politik praktis tidak dilanjutkan karena pihak Narasumber tidak ingin membahas hal itu. Akhirnya pewawancara melanjutkan pembahasan dengan topik lain yakni kejujuran dalam berorganisasi. Narasumber menjelaskan bahwa tentu seluruh organisasi menyimpan hal-hal yang bersifat internal dari konsumsi publik. selama memegang jabatan, ada sekitar 8 dari 20 bidang di Organisasi KNPI yang tidak menerapkan sistem tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, namun hal ini kerap kali ditutup-tutupi oleh ketua bidang. Ia menambahkan bahwa dirinya mengetahui informasi tersebut dari salah satu anggota dalam divisi itu.

Kurangnya tanggung jawab anggota menyebabkan target organisasi diperiode tersebut tidak bisa tercapai pada waktu yang seharusnya. Setelah meninjau lebih dalam, ternyata alasan beberapa anggota tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya sangat beragam. Ada yang memang malas, ada yang tidak memprioritaskan organisasi dan lebih memilih melakukan hal lain diluar tugas organisasi, ada yang tidak memahami tugasnya dan tidak ingin untuk bertanya, dan masih banyak lagi.

Terkait keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi dijelaskan dengan sangat rinci bahwa dirinya adalah tipe orang yang *perfectionist* yang tidak akan bisa percaya sepenuhnya kepada orang lain tanpa melakukan *checking*

secara langsung. Ia menambahkan hal itu dilakukan karena dirinya takut ada kesalahan sekecil apapun saat kegiatan. Alhasil, dirinya pasti selalu hadir dalam kegiatan apapun untuk mengawasi seluruh pergerakan selama berlangsungnya kegiatan.

Topik terakhir yang diangkat pewawancara dalam wawancara pada hari itu adalah kendala yang dihadapi dan masih tetap ada sampai saat ini. Beliau menjawab bahwa dalam organisasi kepemudaan seperti ini tentu ada perbedaan usia dan pekerjaan eksternal para anggota. Usia dan pekerjaan ini membuat beberapa orang menganggap remeh anggota lain. Alhasil hingga saat ini, ada beberapa anggota yang selalu memerintah anggota lain padahal dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 telah menjelaskan bahwa setiap anggota dalam Organisasi kemasyarakatan memiliki hak dan kewajiban yang sama.

Berbicara mengenai Organisasi kepemudaan dan oposisi Pemerintahan sudah sangat jelas saling berkaitan satu sama lain. Organisasi Kepemudaan yang juga menjadi kaki tangan pemerintahan pada masa pemerintahan Soeharto adalah Organisasi yang dikenal dengan sebutan "Preman atau *Free man*" yaitu Pemuda Pancasila. Organisasi ini pertama kali dibentuk oleh militer pada masa itu untuk melindungi dan menjaga keamanan Soeharto pada saat itu dari pihak-pihak yang tidak mendukungnya. Kualifikasi anggotanya yakni masyarakat dalam profesi apapun yang memiliki tubuh kekar dan kiranya dapat mengandalkan kekuatan fisiknya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 30 desember 2019 (Pukul 19.48 WITA) di Warkop rumah kopi dengan ketua Satuan Pelajar dan Mahasiswa Pemuda Pancasila salah satu cabang,

ditemukan hasil bahwa perekrutan saat ini dilakukan dengan mewajibkan anggota kader Sapma PP untuk membawa 1 peserta yang akan dijadikan pula anggota kader pada periode itu. Apabila anggota kader tidak berhasil membawa 1 peserta hingga kegiatan kaderisasi dimulai, maka anggota kader yang bersangkutan akan mendapat konsekuensi dari *stering* dan tidak dijelaskan dalam raker bentuk sanksinya.

Ketua SAPMA PP ini juga memberikan gambaran mengenai perekrutan pada PP umum, yaitu tidak melihat dari profesi namun melihat dari solidaritas dan kekuatan untuk melawan rintangan dalam melakukan kegiatan-kegiatannya pada setiap periode. Dirinya juga menambahkan bahwa adapun kegiatan-kegiatan rutin wajib dilakukan oleh seluruh anggota, tanpa alasan apapun, serta anggota baik PP maupun SAPMA PP tidak akan segan-segan beraksi atau bertindak ketika ada pihak atau oknum yang mengganggu salah satu anggotanya.

Beliau menuturkan salah satu kasus yang terjadi di salah satu daerah di Jawa Timur yang mana ormas PP terlihat melakukan perkelahian dengan salah satu ormas memang diakui betul karena merasa anggotanya telah diganggu oleh ormas tersebut. Namun, dirinya tidak memberikan penjelasan lebih lanjut karena tidak ada ditempat kejadian saat peristiwa berlangsung sehingga tidak memiliki hak untuk menjelaskan peristiwa itu secara lebih rinci.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2017 tentang Organisasi Masyarakat yang memuat tentang larangan organisasi kemasyarakatan untuk melakukan tindakan kekerasan, mengganggu ketenteraman dan ketertiban umum, atau merusak fasilitas umum dan fasilitas sosial. Peristiwa diatas secara tidak langsung sudah mengganggu ketertiban umum karena perkelahian terjadi di

salah satu warung dekat *basecamp* Organisasi Masyarakat tersebut sehingga orang-orang disekitar warung nampak kaget dan memilih tidak melanjutkan kegiatannya di warung itu.

Kasus kekerasan tersebut ternyata bukan hanya terjadi baru-baru ini namun sudah sejak lama, bahkan dari awal pembentukan organisasi PP pun kegiatan yang bersifat kekerasan ini juga sudah dilakukan. Hal ini dicerminkan dari penelitian yang dilakukan oleh Nichols (dalam Aldair, 2019) dengan hasil penelitian bahwa keterlibatan Pemuda Pancasila dalam pembantaian massal terhadap simpatisan PKI pada tahun 1965-1966, yang tidak lain merupakan arahan dari militer. Masyarakat yang dibantai saat itu dikategorikan sebagai ancaman yang akan menjadi pengkhianat bagi Soeharto selama masa pemerintahannya.

Setelah berhasil melakukan wawancara dengan ketua SAPMA PP salah satu cabang di Makassar, Peneliti juga berhasil melakukan wawancara dengan ketua SAPMA cabang Sulawesi Selatan pada tanggal 5 Juni 2020 (Pukul 16.16 WITA) via *Video-call* aplikasi *Whatsapp*. Adapun hasil yang diperoleh selama melakukan kegiatan wawancara adalah Ketua SAPMA Sulsel ini tidak memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap kegiatan-kegiatan represif yang dilakukan PP pada masa orde baru. Menurutnya, segala kegiatan tidak bisa dinilai kebenarannya jika seseorang tidak mengetahui kondisi dan situasi saat itu. Beliau pun membenarkan perekrutan SAPMA, namun menurutnya hal itu bukan masalah karena setiap organisasi memiliki cara sendiri untuk merekrut anggota mereka.

Ketua SAPMA Sulsel ini menambahkan bahwa secara garis besar banyak masyarakat yang tidak memahami kegiatan yang kami lakukan sehingga

banyak yang mengatakan kegiatan kami ini mengganggu dan lain sebagainya, tapi itu semua terjadi karena kurangnya kordinasi antara organisasi dan masyarakat, dan itu yang menjadi kendala mereka saat ini. Namun, seluruh kegiatan yang mereka lakukan sudah mendapat izin dari KNPI sehingga seluruh kegiatannya bersifat legal atau resmi dan pemerintah pun memberikan fasilitas untuk itu.

Terkait dengan politik praktis, beliau mengatakan bahwa tidak ada yang boleh melakukan politik praktis dengan membawa nama organisasi. Namun, hal ini memang tidak menjadi patokan bahwa setiap anggota organisasi mematuhi hal tersebut. Beliau juga menambahkan, ada anggota yang datang ke *basecamp* untuk mempromosikan kader politik yang merupakan keluarga mereka. Dirinya menjelaskan bahwa memang tidak mendengar secara langsung namun ada laporan dari beberapa anggota terkait hal itu sehingga dirinya membuat surat pemanggilan terhadap pihak tersebut. Tidak ada sanksi yang diberikan hanya peringatan saja karena setelah itu dirinya tidak lagi mendengar laporan-laporan dari anggota lain terkait tindakan semacamnya.

Berbicara mengenai praktek politik bagi Organisasi Ekstra Pemuda Pancasila demi eksistensi organisasinya tentu bukanlah hal yang baru. Hal ini dikarenakan sebelumnya pemuda pancasila turut serta dalam partai Demokrat yang kemudian beralih ke partai Golongan Karya dan sekarang beralih ke pemerintahan jokowi. Situs *Teropongsenayan.com* memberitakan mengenai Organisasi Pemuda Pancasila yang mendukung pemerintahan jokowi saat ini. Salah satu pernyataan yang dikeluarkan oleh Wakil Ketua Umum Majelis Pimpinan Nasional organisasi kemasyarakatan Pemuda Pancasila (PP) sekaligus Ketua MPR RI saat ini, Bambang Soesatyo, menyatakan akan

bersikap tegas terhadap pihak-pihak yang ingin mengganggu Presiden Joko Widodo. Siapapun yang berani mengganggu Presiden Jokowi berarti membangunkan PP kembali dengan kebrutalannya dan sisi premanismenya.

Bukan hanya Pemuda Pancasila, HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) dan dunia politik Indonesia juga sangat terkait satu sama lain. Sangat banyak alumni HMI yang melebarkan sayapnya dalam dunia politik Indonesia. Madjid (2002) mengatakan bahwa keikutsertaan alumni HMI di berbagai lembaga pemerintahan tentu sangatlah wajar asalkan tidak mewakili organisasi. Penggunaan organisasi tentu membawa dampak negatif bagi kader-kader HMI yang akan membuat kesalahpahaman mengenai arti politik baginya.

Orientasi terhadap kekuasaan sebenarnya tidak masalah. Namun, ketika orientasi kekuasaan membuat orientasi kerakyatan dan kebebasan terlupakan sehingga menjadikan seseorang tidak peka terhadap kekuasaan yang diraihinya malah akan sangat berdampak buruk bagi sebagian besar masyarakat dan organisasi-organisasi yang disalahgunakan, termasuk jika menggunakan nama organisasi dalam meraup kekuasaannya tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu anggota HMI berinisial "AH" pada tanggal 18 Mei 2020 (Pukul 11.10 WITA) via *Video-call* aplikasi *Whatsapp*, diperoleh hasil bahwa tidak semua peserta diikutsertakan dalam rapat pengambilan keputusan terkait pergerakan organisasi. AH menambahkan dirinya merasa seolah-olah tidak dianggap dalam organisasi karena tidak bisa mengeluarkan pendapat lantaran keputusan ditentukan dengan cepat dan hanya orang-orang tertentu yang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini kemudian membuatnya pasif dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan HMI.

Peristiwa-peristiwa diatas yang menunjukkan bagaimana orientasi kekuasaan dalam mempertahankan eksistensi memang selalu dikaitkan satu sama lain. Namun, tidak adil rasanya ketika setiap orang hanya melihat sisi eksternal dan melupakan sisi internal seseorang yang melakukan praktik-praktik tersebut. Nyatanya, *personality* yang merupakan sisi *intern* bagi seluruh manusia dalam berperilaku juga merupakan motif besar pada praktik-praktik diatas.

Personality sebenarnya bukan hal yang baru, namun menjadi asing karena jarang diperbincangkan dalam lingkaran kekuasaan dan eksistensi. Padahal *personality* adalah salah satu dasar seseorang dalam menentukan perilaku yang akan ditampakkan. Oleh karena itu, banyak pihak yang belum sadar akan sifat gelap atau *dark triad* yang dimiliki oleh seseorang dengan peran-peran penting dalam kelompoknya. Salah satu *dark triad* yang berkaitan dengan kekuasaan adalah *Machiavellianism Personality*.

Machiavellianism Personality menjadi salah satu *dark triad* karena memiliki kecenderungan untuk memanipulasi orang lain demi mencapai tujuan pribadinya yang diawali dengan perilaku idealis yang diharapkan oleh semua orang. Sun Tzu (dalam Boyle, Donald, & Gerald, 2008) sepakat dengan hal itu. Menurutnya, orang-orang yang dikuasai oleh *Personality* tersebut memiliki dua rencana yang dapat mengantarkannya pada rasa kepercayaan orang-orang disekitarnya, yaitu membangun koalisi dengan orang-orang yang memiliki kuasa dan menciptakan reputasi yang baik secara sosial.

Perencanaan yang memanfaatkan banyak orang untuk mencapai kesenangan pribadi membuat *Machiavellianism Personality* diidentifikasi berkaitan dengan politik praktis. Hal ini disebabkan keduanya menggunakan

manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadinya dengan berusaha untuk mengabaikan hubungan dengan manusia lain. Identifikasi diatas kemudian dibuktikan dengan hasil penelitian yang dikeluarkan oleh Biberman (1985) yakni terdapat korelasi positif antara kegiatan-kegiatan politik dalam suatu instansi dengan *Machiavellianism Personality*.

Penelitian yang dilakukan oleh Biberman dalam lingkup dunia kerja ternyata sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Connor & Todd (2001) dalam lingkup Organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukannya, diperoleh hasil bahwa salah satu prediktor persepsi anggota terhadap praktik politik dalam suatu organisasi adalah kepribadian *Machiavellianism*. Hasil penelitian diatas memberikan gambaran bahwa persepsi anggota organisasi terkait praktik politik dalam suatu organisasi disebabkan oleh faktor kepribadian *Machiavellianism*.

Seluruh peristiwa dan hasil penelitian diatas memberikan kita gambaran mengenai kondisi organisasi saat ini. Utaminingsih (2014) menjelaskan bahwa Organisasi terbentuk untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, bukan untuk mencapai tujuan pribadi dengan mengatasnamakan tujuan bersama. Peristiwa tersebut terjadi karena alasan-alasan tertentu, seperti kurangnya kesadaran akan pentingnya toleransi antar manusia, kurangnya pemahaman akan peran masing-masing ormas, pentingnya memperhatikan *personality* calon anggota saat perekrutan, dan adanya perasaan menganggap remeh orang atau organisasi lain menjadi motif munculnya perilaku-perilaku seperti diatas. Motif-motif ini kemudian menjadi dasar peneliti untuk melakukan wawancara dengan beberapa organisasi kepemudaan yang

secara *history* kerap melakukan kegiatan-kegiatan represif, baik terhadap anggota maupun masyarakat.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra ?
2. Bagaimana Pengaruh pihak yang memiliki orientasi Kekuasaan otoriter pada Kinerja Organisasi Ekstra ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui,

1. Pengaruh Pihak yang memiliki orientasi Kekuasaan Otoriter pada Kinerja Organisasi Ekstra
2. Pengaruh *Machiavellianism personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbang ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Politik, terutama bagi para Psikolog Politik yang mengetahui bagaimana perilaku masyarakat digunakan dalam dunia politik oleh para *elite* politik.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya *personality* seluruh pihak dalam organisasi. Maraknya aksi yang ditunjukkan oleh organisasi-organisasi mengharuskan

kita lebih peka akan *personality* dan tujuan dari aksi atau kegiatan setiap organisasi. Khususnya bagi kegiatan organisasi yang menjadikan kebutuhan atau keresahan masyarakat sebagai dasar pelaksanaan kegiatannya agar terhindar dalam upaya penggunaan masyarakat dalam dunia perpolitikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Machiavellianism Personality*

1. Definisi *Machiavellianism*

Istilah *Machiavellianism* pertama kali dikembangkan oleh Christie dan Geis pada tahun 1970. *Machiavellianism* muncul sebagai bentuk kepribadian berdasarkan prinsip Machiavelli dalam bukunya "*The Prince*". Machiavelli (2016) menggambarkan kondisi para pemuda saat itu yang melewati masa mudanya namun dipandang sebagai suatu bentuk kewajaran karena pada dasarnya setiap orang memiliki kebebasan dalam hidup dan berpenampilan, menghubungkan antara permainan dan wanita, serta memiliki kebebasan pula dalam menghabiskan waktu dan uangnya meskipun banyak pihak yang melihat hal tersebut sebagai bentuk kemalasan.

Machiavelli menambahkan bahwa salah satu tujuan utama para pemuda saat itu adalah untuk menampilkan dirinya pada lingkungan sosial dengan penampilan yang menarik, termasuk cara dan selera berpakaian mereka dan kemampuan mereka dalam berbicara di lingkungan sosial. Selain itu, filsuf politik Machiavelli juga mengatakan bahwa salah satu ciri orang yang dianggap bijak pada masa itu adalah mereka yang mampu berbicara dengan cara yang baik yang seolah-olah menampilkan kecerdasannya dengan sasaran untuk memanipulasi orang lain dengan cara yang cerdas sehingga orang tersebut tidak akan sadar bahwa dirinya berada dalam kondisi seperti itu.

KPG (1997) menjelaskan lebih rinci bahwa meskipun diangkat dari perilaku pada masa pemerintahan Niccolo Machiavelli, namun Kepribadian *Machiavellianism* itu bukan semata-mata berangkat dari perilaku Niccolo Machiavelli namun dari perilaku seluruh penguasa saat itu yang berusaha menguasai Italia. Selain itu, Niccolo Machiavelli pun yang dianggap memiliki sifat licik, kejam, dan menghalalkan segala cara demi kekuasaannya lebih memilih politik kerakyatan atau republik daripada politik kerajaan yang sangat kejam dan bersifat turun temurun.

Machiavelli pun berperilaku seperti itu karena dirinya ingin mengembalikan kondisi Italia seperti sediakala, sebelum para penguasa serakah menguasai Italia dan membuat perpecahan dalam beberapa wilayah di negara tersebut. Machiavelli ingin merubah sistem pemerintahan saat itu yang justru melibatkan banyak angkatan perang bayaran dari beberapa negara tetangga yang tangguh namun tidak loyal, menurutnya angkatan perang dari negara sendiri akan memberikan kontribusi yang lebih besar dan akan membela negaranya hingga nyawa taruhannya, dan hanya penguasa yang tepatlah yang mampu membentuk angkatan perang tersebut dengan maksud merubah kondisi Negara Italia menjadi lebih baik. Hal inilah yang diperoleh Machiavelli dari hasil renungannya saat mengasingkan diri di sebuah pedesaan. Machiavelli menyimpulkan bahwa negara akan aman jika memiliki penguasa yang kuat dalam artian bahwa penguasa harus penuh perhitungan saat melakukan tindakan dan harus mampu untuk menggunakan segala kesempatan yang ada secara tepat.

Proses munculnya *Machiavellianism* diatas memberikan kita gambaran bahwa *Machiavellianism* merupakan bentuk kepribadian dimana setiap

orang memiliki kecenderungan untuk memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain untuk mencapai tujuan pribadinya. Sejalan dengan pandangan peneliti, (Mulia, 2014) mengemukakan bahwa *Machiavellianism* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan seseorang yang memiliki kecenderungan memanipulasi dan menipu orang lain demi memperoleh keuntungan pribadinya. Seorang *Machiavellianism* memiliki motivasi dan orientasi pada uang, kekuasaan, serta kemenangan saat berada dalam situasi persaingan atau perlombaan, dan tidak berorientasi pada hubungan karena cenderung *Self-Love* atau mencintai dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki skor *Machiavellianism* sangat tinggi bahkan terindikasi tidak peduli dengan keluarganya.

Jahja (2011) menggambarkan *Machiavellianism* sebagai strategi tertentu yang digunakan untuk mengekspresikan motif kekuasaan seseorang dalam memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain. Beberapa sifat yang dimiliki oleh orang-orang dengan skor yang tinggi dalam tes *Machiavellianism* adalah orang yang memang memiliki kecenderungan memanipulasi orang-orang disekitarnya, membuat atau memutuskan hubungan interpersonal jika keinginannya telah tercapai dari orang tersebut, tidak mengakui perbuatan curangnya dalam permainan, sangat pandai dalam situasi perdebatan, diterima dengan sangat baik oleh orang-orang disekitarnya sebagai seorang pemimpin, serta mengutamakan kemenangan dalam sebuah perlombaan atau permainan. Christie dan Geis (dalam Bereczkei, 2018) juga mengatakan bahwa *Machiavellianism* itu memiliki lima sifat utama, yaitu memanipulasi, moral yang rendah, sinis, memiliki sifat yang dingin secara emosional, dan empati yang rendah.

Christie dan Geis (1970) mengemukakan bahwa *Machiavellianism* merupakan suatu kepribadian dimana seseorang cenderung berperilaku manipulatif dan eksploitatif untuk memperoleh keuntungan pribadinya. *Machiavellianism* ini memiliki beberapa karakteristik yaitu relatif rendah dalam hubungan interpersonal, memiliki moral konvensional yang rendah, rendahnya Psikopatologi, dan rendahnya komitmen ideologi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Machiavellianism Personality* merupakan salah satu kepribadian *Dark Triad* yang membuat seorang individu menjadi sangat mahir dalam memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain demi mencapai tujuan pribadinya. Seseorang yang memiliki *personality* seperti ini tidak akan memikirkan nasib orang lain yang disebabkan karena tingkah lakunya, tetapi hanya berfokus pada dirinya dan kesenangan pribadinya.

2. Aspek-Aspek *Machiavellianism Personality*

Christie (dalam Dahling et al., 2015) mengatakan bahwa *Machiavellianism* terbentuk dari 3 Aspek, yaitu :

a. *Cynical View of human Nature,*

Artinya bahwa *Machiavellianism* terbentuk sebagai wujud kesinisan seseorang dalam memandang dunia dan orang lain. *Machiavellianism* akan memandang bahwa dunia dan orang lain pasti dapat digunakan untuk kepentingan pribadinya tanpa memikirkan efek yang akan dimunculkan dari perilakunya tersebut terhadap mereka. *Machiavellianism* menggambarkan seseorang yang tidak memiliki kepedulian terhadap orang lain karena menganggap kepentingannya adalah yang terbaik dari segala kepentingan.

Aspek ini biasanya menunjukkan perilaku seseorang yang sangat mudah meremehkan orang lain, sangat mudah melakukan pemaksaan kepada orang lain atas kehendaknya, cenderung tidak setuju dengan pendapat orang lain, serta berani mengambil keputusan secara cepat. Beberapa perilaku tersebut dilakukan pada dasarnya karena seseorang yang memiliki pandangan sinis terhadap orang lain akan menganggap dirinyalah yang terbaik, sehingga semua hal harus berdasarkan kehendaknya dan ide yang dipikirkannya.

b. *Interpersonal Tactics,*

Artinya bahwa *Machiavellianism* terbentuk sebagai upaya atau strategi untuk memanipulasi orang-orang yang ada disekitarnya dalam hal mempengaruhi mereka untuk mewujudkan keinginan atau tujuannya, bahkan untuk mengamankan sesuatu yang telah diperolehnya. Biasanya orang-orang yang bersangkutan akan mempengaruhi orang lain untuk membenci orang-orang yang menurutnya ancaman bagi dirinya. Hal tersebut dilakukan agar mereka yang telah mengetahui keburukan daripada orang tersebut bisa segera disingkirkan dari orang-orang yang akan dimanipulasi selanjutnya.

Seseorang yang memiliki taktik seperti ini akan menunjukkan kemampuannya yang luar biasa dalam berinteraksi dengan orang disekitarnya dengan mengeluarkan unsur pujian, berkomunikasi secara persuasif, serta cerdas melihat kondisi yang ada sehingga orang-orang disekitarnya akan menganggap bahwa orang tersebut merupakan orang yang paling tepat untuk menjadi pemimpin bagi mereka.

c. *Disregard for Conventional morality,*

Artinya bahwa *Machiavellianism* memiliki keyakinan bahwa pada waktu-waktu tertentu seseorang dapat keluar dari nilai atau standar berperilaku atau standar etika yang dianutnya selama ini untuk mencapai tujuan pribadinya. Ketika aturan tersebut menghambat seseorang dalam mencapai tujuannya, maka setiap orang memiliki hak untuk tidak menaati aturan tersebut. Hal inilah yang menggambarkan seorang Machiavellian yang sangat jelas memiliki *self-love* yang tinggi demi mencapai tujuannya tidak akan menghiraukan nilai yang bersifat paten dalam hidupnya lagi.

Kemudian, setelah mencapai tujuan yang diinginkan ia tidak lagi memikirkan kondisi orang yang sangat berpengaruh pada pencapaiannya itu. Menurutnya, ia hanya akan bersama dengan orang yang mendatangkan keuntungan bagi hidupnya, sehingga orang yang memiliki aspek ini cenderung mudah untuk berbohong agar dapat keluar dari lingkungan tersebut setelah mencapai tujuannya dan mulai mencari lingkungan lain yang membawa keuntungan bagi dirinya. Bahkan, ketika dirinya tidak berhasil menggunakan kebohongannya itu untuk pergi, maka ia akan menyakiti orang-orang disekitarnya hanya untuk keluar dari lingkungan tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Machiavellianism Personality*

Mulia (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Machiavellianism* adalah :

a. Uang atau Financial :

Uang merupakan alat yang dapat digunakan untuk menukar dan memiliki nilai atau nominal, serta telah menjadi kesepakatan masyarakat untuk dijadikan sebagai alat pembayaran memang menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan Manusia. Uang dapat menjadi *boomerang* bagi orang-orang yang tidak mampu mengontrol hidupnya dengan baik setelah memperoleh alat pembayaran ini.

Secara spesifik Uang dapat membawa petaka dengan membuat sebagian orang yang sangat bergantung dengan alat pembayaran tersebut melakukan apa saja untuk mendapatkannya. Bahkan, ada sebagian orang yang berfikir bahwa uang akan menjadi dasar seseorang dikatakan hebat ataupun tidak, dan hanya orang hebat yang akan mampu mengontrol orang-orang disekitarnya. Hal ini kemudian yang menjadikan banyak pihak bersedia melakukan apa saja untuk mendapatkan uang tanpa memperhitungkan cara memperolehnya.

b. Kekuasaan atau Jabatan :

Jabatan selalu identik dengan adanya kekuasaan. Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin besar pula kekuasaan yang dimiliki. Hal inilah yang menjadi penyebab seseorang sangat menginginkan jabatan yang tinggi pada suatu kelompok, instansi, atau organisasi. Selain itu, dengan adanya jabatan dan kekuasaan maka seseorang akan memiliki pengaruh yang besar terhadap orang-orang disekitarnya.

Pengaruh inilah yang sebenarnya memberikan kontribusi yang besar ketika seseorang ingin terlihat karismatik dilingkungannya. Seseorang yang menginginkan kekuasaan atau mempertahankan kekuasaannya

akan selalu berusaha untuk mempengaruhi orang-orang disekitarnya agar tampak berkarisma sehingga orang-orang mengaguminya. kekaguman inilah yang membawa harapan banyak orang pada sosok orang tersebut. Saat orang-orang berharap padanya, maka ia akan mulai membuat dirinya menjadi seakan-akan yang terbaik sehingga orang-orang akan lebih mudah dijadikan sebagai alat untuk mencapai keuntungannya, padahal hal itu ia lakukan untuk menutupi segala kesalahan yang telah atau akan ia lakukan.

c. Kemenangan dalam sebuah kompetisi :

Kemenangan adalah suatu apresiasi dari usaha yang telah dilakukan seseorang dalam suatu hal. Kemenangan seharusnya tidak bisa diperoleh dengan cara yang mudah, karena setiap orang menginginkan hal tersebut. Salah satu hal yang diperlukan untuk mencapai suatu kemenangan adalah jiwa kompetisi yang sehat, sehingga ketika kemenangan tersebut diperoleh, semua pihak bisa menerimanya dengan baik.

Pada kenyataannya, banyak pihak saat ini yang tidak sanggup untuk menerima kekalahan, yang kemudian akan menjadi penyebab dari munculnya faktor ini. Seseorang yang cenderung tidak bisa mengakui kemampuan orang lain akan berorientasi pada kemenangan dalam sebuah kompetisi. Hal tersebut tentu saja bersifat negatif jika seseorang menghalalkan segala cara untuk memperoleh kemenangan dalam sebuah kompetisi. Biasanya, orang-orang yang memiliki tingkat *Machiavellianism* lebih berorientasi pada hasil daripada proses dalam mencapai sesuatu hal.

4. Dampak *Machiavellianism Personality*

Bereczkei (2018) mengatakan bahwa *Machiavellianism* yang diartikan sebagai salah satu jenis kepribadian yang cenderung memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain demi mencapai tujuan pribadinya akan menghasilkan beberapa perilaku, diantaranya :

a. Berbohong

Seseorang akan lebih memilih untuk berbohong namun membuat image dirinya tetap baik daripada jujur namun mengakibatkan image dirinya turun di lingkungan sosialnya, dengan kata lain seseorang akan cenderung bersifat munafik. Seseorang yang melakukan hal seperti ini terindikasi memiliki skor *Machiavellianism* yang tinggi karena dirinya tidak ingin memperlihatkan maksud dan tujuannya di awal atau beberapa pertemuan dengan orang-orang sekitarnya.

Membuat *first Impression* yang baik akan menjadi dasar atau acuan seseorang dalam memberikan penilaian terhadap orang lain, sehingga *image* baik sangat dibutuhkan oleh orang-orang *Machiavellianism* sebagai langkah awal mereka untuk memanipulasi banyak orang. Selain itu, perilaku ini juga dilakukan untuk membuat orang-orang disekitarnya membela dirinya saat ada ancaman atau hal-hal yang dapat merusak rencananya untuk mencapai kepentingannya.

b. Pelanggar Aturan

Seseorang akan cenderung menjadi pelanggar aturan ketika aturan tersebut tidak mendatangkan keuntungan secara langsung untuk dirinya. Seharusnya seseorang mengikuti aturan dimana ia berada agar terhindar dari segala konflik yang mungkin terjadi pada dirinya. Namun

hal ini berbeda dengan orang-orang yang memiliki tingkat *Machiavellianism* yang tinggi karena orang-orang dengan kepribadian ini ketika tidak menemukan jalan, maka dirinya akan menggunakan kekuasaannya untuk menundukkan orang-orang disekitarnya.

Hal ini biasanya dilakukan dengan menyampingkan nilai-nilai moral atau perilaku etis untuk memperoleh keuntungan pribadinya, seperti akan lebih mudah untuk membuat keributan, kericuhan, adu domba, dan berbagai perilaku tidak etis lainnya. Bahkan, saat orang-orang tersebut tidak melakukan apa yang diinginkan maka ia tidak segan untuk menyakiti baik secara fisik maupun psikis orang yang bersangkutan dan inilah yang menjadi penyebab seseorang takut ketika tidak melakukan apa yang dikehendaki orang tersebut. Gambaran ini juga memberikan kita pemahaman bahwa orang-orang yang memiliki tingkat *Machiavellianism* yang tinggi cenderung memiliki kepedulian atau empati yang rendah terhadap orang lain,

c. Cacian

Seseorang akan mendapat cacian dari orang-orang disekitarnya yang terhasut oleh perkataan sang Machiavellian dan cenderung menjadi korban penipuan dari perilaku manipulatifnya. Seseorang yang tidak berguna lagi bagi sang Machiavellian dan cenderung menjadi ancaman baginya akan diasingkan dari lingkungan dimana Machiavellian berada. Hal ini dilakukan agar semua yang terhasut bisa ikut membantunya untuk menjauhkan manipulator dari ancaman tersebut. Kemudian dari sisi yang lain, Setiap orang yang telah terhasut oleh perkataan sang Machiavellian, kemungkinan besar akan menjadi

sosok yang buruk secara sosial, seperti : ikut mencaci maki orang lain yang tidak dikenal, ikut menyebarkan kebohongan yang dikatakan oleh sang Machiavellian, ikut *men-judge* sesuatu yang belum tentu dipahaminya, dan lain sebagainya.

Seseorang yang berharap terlalu besar pada Machiavellian cenderung akan sangat mudah dipengaruhi oleh sang Machiavellian tanpa mempertimbangkan keakuratan informasi yang diberikan olehnya. Hal inilah yang menjadi orang-orang sangat mudah terhasut oleh Manipulator tersebut sehingga apapun yang dikatakan olehnya akan menjadi hal positif menurut pandangan mereka.

B. Authoritarian Power Orientation

1. Definisi Otoritarianisme

Seorang Individu yang memiliki karakter otoritarianisme didefinisikan sebagai individu yang memiliki kepatuhan yang sangat besar terhadap pihak otoritas dan tunduk atas perintah yang diberikan oleh pihak tersebut. Aturan yang dibuat oleh pihak otoritas dipandang sebagai nilai kehidupan yang harus disosialisasikan untuk dipatuhi oleh seluruh individu dan jika terdapat individu yang tidak mematuhi aturan maka sosok ini akan memunculkan sikap agresif terhadap pihak yang tidak mematuhi aturan itu (Altemeyer, 1996).

Fromm (1942) mengemukakan bahwa otoritarianisme telah menjadi kajian penelitian selama masa perang dunia II, dimana istilah ini diartikan sebagai suatu karakter sosial yang haus akan eksistensi dan karenanya akan membentuk relasi dengan orang-orang disekitarnya dengan berfokus hanya pada tujuan pribadinya. Individu yang memiliki orientasi otoritarian

menganggap bahwa idealitas dari suatu hubungan adalah dominasi-submisi yang artinya dalam suatu hubungan sangat penting untuk menjadi dominan secara sosial agar orang-orang disekitar tunduk, hanya menjadi pengikut, dan tidak dapat menentang apa yang dikatakannya. Individu dengan orientasi ini mengartikan lingkungan sosial sebagai wadah perebutan kekuasaan.

Adorno et al. (2019) memandang otoritarianisme sebagai suatu kepribadian. Otoritarianisme diartikan dalam bentuk kecenderungan yang dimiliki seorang individu yang patuh dan tunduk pada orang-orang yang memiliki kekuasaan atau otoritas dan tunduk pada orang-orang yang memiliki nilai-nilai normatif. Menurutnya, pihak-pihak yang tidak memberikan dukungan terhadap kelompok otoritas dan normatif sangat pantas untuk disingkirkan dan mendapat tindakan agresif. Mangunhardjana (1997) mendefinisikan otoritarianisme sebagai cara hidup dan cara bertindak seorang individu secara sosial yang mendambakan kekuasaan atau mendambakan perlindungan penguasa untuk menjadi sosok penguasa bagi orang lain.

Sepakat dengan pendapat diatas, (Altemeyer, 2006) menambahkan bahwa kecenderungan otoritarianisme akan muncul ketika suatu kelompok memberikan kepercayaan penuh terhadap seseorang yang berkuasa, sangat patuh terhadap penguasa dan hanya menjadi pengikut bagi orang-orang yang berkuasa sehingga seluruh kegiatan, baik yang bersifat demokratis maupun yang tidak demokratis, baik kegiatan yang bermoral hingga kegiatan yang bersifat brutal seluruhnya dijalankan dan dipatuhi oleh kelompok tersebut.

Jost, Christopher, & Jaime (2009) mendefinisikan otoritarianisme sebagai sikap sosial politik, dimana kondisi ini ditandai dengan munculnya kebutuhan eksistensial untuk memperoleh rasa aman dan kepastian. Sejalan dengan hal tersebut, (Duckitt & Sibley, 2010) juga menjelaskan bahwa otoritarianisme merupakan bentuk dari kecemasan masyarakat akan kurangnya transparansi pengalaman yang ditunjukkan oleh sekelompok penguasa dan pandangan masyarakat bahwa dunia merupakan tempat yang berbahaya.

Duckitt (2001) menjelaskan bahwa otoritarianisme suatu gejala dimana masyarakat merasa ketakutan sehingga perlu mendapat perlindungan dari individu atau sekelompok individu yang memiliki kekuasaan agar merasa aman. Myres (2012) melanjutkan pandangan duckitt bahwa karena berada dalam kondisi ketakutan dan kecemasan, maka masyarakat akan melakukan apa saja demi memperoleh perlindungan dari pihak penguasa yang akan memberikan rasa aman terhadapnya. Masyarakat pun akan merasa bahwa segala sesuatu yang diperintahkan oleh penguasa akan berdampak positif bagi dirinya sehingga cenderung memunculkan sikap tidak toleransi dengan orang-orang yang berada diluar dari kelompok tersebut.

Taylor, Peplau, & Sears (2009) juga memiliki pendapat yang sama dengan pandangan diatas bahwa otoritarianisme adalah suatu kepribadian yang mencirikan kepatuhan berlebih terhadap sosok otoritas dan nilai-nilai budaya tertentu sehingga menolak dan cenderung membenci budaya-budaya atau nilai-nilai yang disepakati oleh kelompok lain. Kurangnya toleransi dengan pihak diluar kelompok dan tunduk terhadap pihak yang

akan memberikan perlindungan merupakan ciri dari individu yang memiliki orientasi otoritarianisme ini.

Alwisol (2018) menjelaskan bahwa Otoritarianisme merupakan kecenderungan seorang individu mencari individu lain atau sekelompok individu untuk memperoleh kekuatan yang tidak dimiliki olehnya secara *personal*. Adanya perasaan lemah dan inferior yang dimiliki seorang individu akan memunculkan orientasi otoritarianisme pada dirinya. Otoritarianisme ini memberikan gambaran bahwa sosok yang superior akan menjadikan individu lain yang mengikutinya menjadi sosok yang sama dan bisa melakukan apa saja kepada individu yang lemah, bahkan ada kecenderungan meremehkan orang lain ketika telah mendapat kekuatan dan perlindungan.

Gulo & Kartono (1987) mengartikan Otoritarianisme dalam lingkup psikologi sebagai cara bertingkah laku seorang individu dengan menanamkan paham diktator atau menganggap bahwa dirinya yang berhak memimpin orang lain dalam menjalin hubungan secara sosial. Dengan kata lain, otoritarianisme merupakan cara seseorang membuat orang lain tunduk, dimana dirinya seakan-akan bertindak sebagai seorang pemimpin dalam lingkungan sosialnya.

Dari seluruh pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa orientasi kekuasaan otoritarianisme dimaksudkan sebagai orientasi pribadi yang dimiliki seorang individu untuk menguasai orang-orang disekitarnya dengan mengandalkan segala kekuatan yang dimiliki. Seorang individu yang memiliki orientasi kekuasaan ini cenderung meremehkan orang lain karena

merasa hanya dirinya yang mampu menguasai dan membuat orang-orang disekitarnya tunduk olehnya.

2. Aspek Otoritarianisme

Altemeyer (2006) mengelompokkan otoritarian kedalam tiga Aspek, yaitu :

a. *Authoritarian Aggression* (agresi otoritarian)

Aspek ini mengidentifikasi adanya perilaku agresi yang dimunculkan oleh individu yang memiliki karakter otoritarian. Perilaku agresi ini dimunculkan karena individu ingin melindungi pihak otoritas dari individu lain atau sekelompok individu yang menentang dan melanggar aturan yang dibuat oleh otoritas. Dengan kata lain, siapapun yang menjadi musuh atau ancaman pihak otoritas berarti menjadi musuh dan ancaman seluruh pengikut dari pihak otoritas tersebut. Selain itu, individu yang memiliki orientasi otoritarian memunculkan perilaku agresi dengan maksud menjaga wibawa pihak otoritas yang memberikan rasa aman baginya.

Adapun bentuk perilaku agresi yang seringkali dimunculkan oleh individu dengan karakter otoritarian meliputi penghinaan, mencela, menjauhi atau mengasingkan, menggunakan kekerasan, dan bahkan memberi sanksi berupa hukuman yang telah disepakati oleh otoritas dan seluruh pengikutnya terhadap seluruh individu yang telah melanggar aturan atau nilai-nilai dalam kelompok otoritas tersebut.

b. *Authoritarian Submission* (kepatuhan otoritarian)

Kepatuhan bukan lagi pembahasan baru dalam otoritarian. Aspek ini telah menjadi salah satu ciri khas dari karakter otoritarian. Sebenarnya

kepatuhan bukanlah suatu masalah dalam kelompok, bahkan dinilai sangat perlu untuk menghargai dan menghormati sosok otoritas, namun kepatuhan menjadi suatu masalah ketika kepatuhan tersebut berlebihan atau sangat besar sehingga membuat individu yang berada dalam kelompok tersebut rela melakukan apa saja yang diperintahkan tanpa memikirkan dampak dari tindakannya.

Ciri khas dari aspek kepatuhan ini yang dimiliki oleh individu dengan karakter otoritarian meliputi ketaatan yang tinggi terhadap pihak otoritas, ketidakmampuan untuk berpikir logis terhadap perintah yang diberikan pihak otoritas, tidak kritis terhadap segala sesuatu yang diidealkan oleh pihak otoritas dan nilai yang diterapkan dalam kelompok tersebut, dan sangat tunduk terhadap pihak otoritas dan anggota kelompok yang dinilai baik oleh pihak otoritas.

c. *Conventionalism* (konvensionalisme)

Salah satu karakter pihak otoritas adalah menerapkan nilai-nilai normatif yang berasal dari masyarakat kelas menengah. Hal ini dilakukan karena penerapan nilai dari masyarakat kelas menengah mampu memberikan nilai persuasif yang tinggi bagi masyarakat, sehingga masyarakat lebih mudah untuk menilai bahwa pihak otoritas ini mampu memberikan perlindungan dan kehidupan lebih baik bagi masyarakat karena sosok peduli, bijaksana, dan wibawa yang ditunjukkannya kepada masyarakat sosial.

Nilai-nilai normatif atau konvensional ini terbukti memberikan ketaatan yang luar biasa bagi pengikut sosok otoritas. Adapun ciri-ciri pihak dengan karakter otoritarian meliputi mudahnya menerima nilai-nilai

normatif yang diberlakukan pihak otoritas, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pihak otoritas, dan kepatuhan yang tinggi terhadap nilai-nilai sosial yang diterapkan dalam kelompoknya

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Otoritarianisme

Billing, Guastello, & Rieke (1993) mengemukakan bahwa otoritarian dipandang sebagai suatu karakter individu yang cenderung memiliki kepatuhan dan ketaatan yang tinggi atau berlebihan terhadap sosok otoritas. Kepatuhan dan ketaatan berlebih ini didasarkan karena persepsi bahwa pihak otoritas mampu memberikan perlindungan dan rasa aman bagi dirinya. Individu akan memiliki karakter otoritarian ini ketika dirinya tidak percaya terhadap orang-orang disekitarnya, merasa bahwa dirinya telah dibohongi oleh orang-orang disekitarnya, merasa bahwa adanya perilaku ketidaktransparan yang ditunjukkan oleh orang-orang disekitarnya, dan merasa bahwa ada banyak ancaman diluar sana.

Duckitt (2001) menambahkan bahwa Perasaan tidak aman seperti ini memunculkan keinginan untuk mencari sosok yang dapat melindungi dirinya. Kemunculan ekspektasi dalam menggambarkan sosok yang diinginkan adalah langkah awal pencariannya. Ketika ekspektasi tersebut mulai muncul, individu dengan karakteristik ini akan mulai mengamati sosok-sosok yang dinilai mampu memenuhi keinginannya tersebut, sehingga ketika menemukan sosok yang benar-benar sesuai dengan ekspektasinya maka individu ini akan sangat mudah masuk dalam kelompok tersebut dan perlindungan inilah yang menjadikannya akan melakukan apa saja yang diperintahkan oleh sosok otoritas.

4. Dampak dari Otoritarianisme

Berbicara tentang otoritarian tentu terdapat 2 pihak yang terkait yakni sosok otoritas dan pengikutnya. Orientasi otoritarian ini dapat dimiliki oleh seluruh individu jika memiliki faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya. Otoritarian ini memberikan pengaruh besar bagi dua sosok otoritas dan pengikutnya. (Fauzie & Hawaim, 2003) memberikan hasil penelitian bahwa pihak otoritas membutuhkan pengikut dengan karakter otoritarian. Hal ini menggambarkan bahwa individu yang memiliki karakter otoritarian akan membuat posisi pihak otoritas akan bertahan dari waktu ke waktu yang dikarenakan komitmen pengikut untuk mendukung segala sesuatu tentang pihak otoritas sangat tinggi.

Bukan hanya pihak otoritas, para pengikutnya juga merasa lebih aman dan merasa memiliki kekuatan besar setelah mendapat perlindungan dari pihak otoritas. Back (1977) memberikan pandangan bahwa adanya perlindungan dan rasa aman ini membuat para pengikut melakukan segala bentuk tindakan yang diperintahkan tanpa memikirkan dampak bagi kelompok lain karena menganggap bahwa perintah tersebut berasal dari sosok yang akan melindungi mereka dimanapun dan dalam kondisi apapun.

C. Kinerja Organisasi

1. Definisi Kinerja Organisasi

Armstrong (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kepuasan organisasi. Hersey & Blanchard (1993) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang didasari oleh adanya motivasi. Suryani &

John (2018) menjelaskan bahwa Kinerja Organisasi dapat diartikan sebagai relevansi antara tugas atau pekerjaan yang dilakukan dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh seluruh anggota organisasi. Demi mencapai kinerja yang baik, maka suatu organisasi harus selalu berupaya untuk mencapai setiap tujuannya dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dan oleh karenanya organisasi dapat bertahan dari waktu ke waktu.

Searah dengan pengertian diatas, Quansah (2013) juga mengartikan kinerja organisasi sebagai hasil akhir dari suatu organisasi yang dilihat berdasarkan tujuan dan target yang telah ditentukan. Mulyadi (1997) mengemukakan bahwa Kinerja Organisasi merupakan kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan suatu organisasi dengan sasaran, standar, dan segala hal yang telah ditetapkan sebelumnya. Sobandi, dkk. (2006) pun memberikan pandangan yang sama. Menurutnya, Kinerja Organisasi adalah suatu pencapaian organisasi dalam periode tertentu.

Istilah performance atau yang diartikan sebagai kinerja merupakan pencapaian suatu organisasi secara berkesinambungan sesuai dengan tujuannya atau hasil kesepakatan bersama (Keban, 2004). Kinerja juga dianggap sebagai perwujudan pelaksanaan suatu kegiatan atau program yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mencapai tujuan, visi, misi, sasaran, dan segala sesuatu yang telah disepakati bersama yang dimuat dalam perencanaan strategi organisasi (Mahsun, 2006).

Riani (2011) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh sekelompok orang dalam suatu

organisasi dengan memperhatikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya, serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam upaya tersebut tidak melanggar hukum dan dilakukan dengan menjunjung tinggi moral dan etika, atau dengan kata lain hasil tersebut diperoleh secara legal.

Sejalan dengan pendapat Riani, (Prawirosentono, 1999) juga menganggap bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dilakukan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama dalam periode waktu tertentu. Surjadi (2009) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dikatakan baik jika suatu organisasi dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasinya. Semakin banyak atau semakin sering tujuan organisasi dicapai dalam bentuk kegiatan, program dan lain-lain, maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Kinerja Organisasi merupakan Pencapaian suatu organisasi terkait pencapaian tujuan, rancangan, dan manajemen organisasi (Rummler & Brache, dalam Sudarmanto, 2009). Kinerja Organisasi bukan hanya dilihat dari segi pencapaian atau prestasi dari suatu organisasi, melainkan kinerja organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar suatu pencapaian yakni proses pekerjaan atau proses kegiatan yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Kinerja organisasi sebagai suatu gambaran terkait pencapaian organisasi yang dilihat dari kegiatan

atau pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, dan visi misi organisasi (Bastian, dalam tangkilisan, 2005).

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang melalui tugas atau kegiatan yang dilakukan demi mencapai tujuan organisasi. Fahmi (2011) mengidentifikasi kinerja organisasi sebagai suatu prestasi organisasi yang diperoleh dari hasil kerjasama dari pemimpin organisasi dan anggota organisasi dalam mengelola organisasi terkait bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya untuk membawa setiap anggota dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja organisasi adalah suatu keberhasilan individu atau team dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memunculkan perilaku-perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007). Kinerja Organisasi juga diartikan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan organisasi yang melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki, seperti SDM, Financial, atribut organisasi, informasi dan pengetahuan tentang organisasi dan kegiatan yang akan dilakukan secara efektif dan efisien (Daft, 2010).

Slamet (2009) mengartikan kinerja organisasi sebagai proses untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengukur, meningkatkan, dan pemberian penghargaan terhadap kinerja para pekerja karena kinerja pekerja merupakan salah satu tolak ukur kinerja organisasi. Pengukuran kinerja pekerja diartikan sebagai kemampuan pekerja dalam memainkan peran dalam organisasi yang sesuai dengan standar perilaku yang telah

ditetapkan demi membuahkan hasil yang diinginkan dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Sejalan dengan pendapat Slamet, (Dharma, 2009) mengemukakan kinerja organisasi sebagai satu kesatuan keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh seluruh anggota dalam organisasi. Selain itu, kinerja organisasi juga dipandang sebagai kemampuan anggota organisasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan memanfaatkan peralatan atau atribut organisasi sehingga hasil atau dampaknya akan dirasakan oleh organisasi tersebut. Hal ini lah yang kemudian menjadikan kinerja organisasi dan kinerja individu merupakan dua variabel yang berbeda namun saling berkaitan satu sama lain.

Dari seluruh pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian atau hasil kerja suatu organisasi yang melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan tetap mematuhi segala aturan yang telah disepakati bersama atau aturan yang telah dimuat dalam undang-undang organisasi sosial atau kemasyarakatan dalam proses pergerakannya sehingga menghasilkan sesuatu yang bersifat legal dan berkualitas.

2. Aspek Kinerja Organisasi

Armstrong (2018) mengelompokkan kinerja dalam dua aspek, yaitu :

a. Perilaku (*Behaviour*), dimensi ini meliputi *input* dari suatu kinerja.

Maksudnya bahwa segala sesuatu yang dilakukan demi mencapai kinerja yang baik itulah yang disebut perilaku dalam kajian kinerja organisasi. Kinerja dalam aspek perilaku ini meliputi keahlian spesifik dari segi pekerjaan yang dimiliki anggota, keahlian khusus non-

pekerjaan (perilaku organisasi), keahlian komunikasi tertulis dan lisan, usaha dalam demonstrasikan sesuatu, disiplin pribadi, fasilitasi kinerja tim, kepemimpinan, dan manajemen atau administrasi.

- b. Hasil (*Outcomes*), dimensi ini meliputi segala sesuatu yang dihasilkan dari suatu organisasi. Maksudnya bahwa bagaimana efek yang dimunculkan dari suatu perilaku atau kegiatan organisasi yang apakah sesuai dengan tujuan organisasi atau malah tidak dapat mencapai tujuan tersebut. Kinerja dalam aspek *outcomes* ini meliputi bagaimana tujuan strategis dari suatu organisasi, bagaimana kepuasan customer yang dalam hal ini adalah masyarakat, dan kontribusi ekonomi yang dalam hal ini menjelaskan tentang bagaimana segala fasilitas dan dana yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kegiatan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi

Amstrong & Baron (dalam Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- a. Faktor Individu, berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Faktor ini meliputi *skill*, kompetensi, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap anggota.
- b. Faktor kepemimpinan, faktor ini tentunya sangat penting bagi suatu organisasi karena sosok pemimpin ada sosok yang akan memberikan arahan bagi seluruh anggota dalam organisasi. Faktor ini meliputi kualitas dorongan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya.

- c. Faktor tim, dalam organisasi tentunya setiap program atau tugas tidak dapat dikerjakan oleh seorang individu melainkan dikerjakan bersama dengan tim atau kelompok karena tujuan yang akan dicapai adalah tujuan bersama pula, maka dari itu faktor ini meliputi kualitas motivasi yang diberikan oleh anggota tim lainnya.
- d. Faktor sistem, faktor ini segala sesuatu yang berkaitan dengan proses dan atribut suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor ini terdiri dari sistem kerja dan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kinerja organisasi.
- e. Faktor kontekstual atau situasional, faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kontekstual atau situasional. Faktor ini melihat bagaimana pengaruh lingkungan internal dan eksternal dalam keberhasilan suatu program ataupun sebaliknya yang dijalankan oleh suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Boyatzis (2008) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi dengan istilah *Theory of action and Job Performance*, yaitu :

- a. Individual (Individu), yang dikenal dengan nama Sumber Daya Manusia. Kinerja Organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut karena SDM adalah penggerak dari suatu konsep dan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor Individu ini mencakup visi, nilai-nilai, filosofi, pengetahuan, kepribadian, kompetensi, jenjang karir, gaya (style) dan minat.

- b. Job Demands (Permintaan Pekerjaan), Faktor ini sangat erat kaitannya dengan individual satisfaction. Individu yang mendapat pekerjaan tentunya merasa bermanfaat bagi organisasi, terlebih ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan passion atau kompetensinya. Faktor Permintaan Pekerjaan ini mencakup tugas, fungsi dan peran masing-masing anggota pada organisasi.
- c. Organizational Environment (Lingkungan Organisasi), Faktor ini dapat memunculkan kenyamanan bagi para pekerja atau anggota, ketika anggota nyaman menjalankan tugas pada lingkungan organisasi di organisasinya maka anggota tersebut akan berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Lingkungan Organisasi ini mencakup budaya dan iklim, struktur dan sistem, kedewasaan industri, posisi strategis organisasi, kompetensi inti, dan kontek yang lebih besar.

Rogers (dalam Mahmudi, 2005) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi, yaitu Individu yang meliputi pengetahuan, ketrampilan/skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen ; Kepemimpinan yang meliputi bentuk pemberian motivasi, semangat, arahan dan dukungan kepada ketua bidang atau department ; Sistem meliputi fasilitas, proses yang dilalui organisasi, budaya kinerja organisasi, dan kekompakan ; serta Kontekstual atau situasional meliputi segala tekanan dan perubahan yang dirasakan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal.

Ruky (2001) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi, yaitu :

- a. Teknologi,

Perkembangan Teknologi yang semakin canggih membuat teknologi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi. Suatu organisasi rasanya sangat perlu untuk memanfaatkan perkembangan teknologi ini untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor Teknologi yang dimaksud meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa oleh organisasi.

b. Kualitas internal yang dimiliki atau diterapkan oleh suatu organisasi,

Faktor ini meliputi Kualitas Lingkungan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan. Kualitas Lingkungan yang dimaksud adalah kualitas fisik organisasi seperti keselamatan kerja saat melakukan tugas atau kegiatan, penataan dan kebersihan ruangan. Budaya organisasi adalah salah satu hal yang menjadi ciri khas suatu organisasi, yang menjadikan suatu organisasi berbeda dengan organisasi yang lain. Budaya Organisasi merupakan sekumpulan nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi sebagai pedoman atau dasar dalam berperilaku.

Setelah Lingkungan dan Budaya organisasi, kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya dalam mengatur sekaligus mengontrol pergerakan organisasi. Pemimpin yang memiliki wewenang dan kekuasaan sangat berpengaruh dalam kinerja organisasi. Kepemimpinan yang juga termasuk dalam faktor kualitas internal berperan sebagai seseorang yang memiliki jabatan tertinggi dalam organisasi yang dapat mengendalikan para anggotanya agar melaksanakan tugas atau bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

c. Pengelolaan sumber daya manusia,

Sumber Daya Manusia yang menjadi penggerak dari suatu organisasi tentu menjadi faktor yang sangat mempengaruhi Kinerja Organisasi. Sumbangsih yang dapat diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi memang sangat besar, maka dari itu pengelolaan SDM ini menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan demi kesuksesan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan sesuai aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor ini meliputi kompensasi, reward dan rekomendasi jabatan.

Soesilo (dalam Tangkilisan, 2005) mengatakan bahwa Kinerja Organisasi sangat dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu :

- a. Struktur Organisasi, lingkungan internal yang memuat struktur organisasi menjadikan faktor ini sangat penting karena segala sesuatu yang dilakukan termasuk tugas atau kegiatan harus sesuai dengan peran masing-masing dan harus dilakukan secara struktural, yang artinya bahwa beberapa jabatan yang berkaitan harus melakukan interaksi untuk mencapai sasaran organisasi dalam periode kerja tertentu.
- b. Kebijakan Pengelola, suatu organisasi yang menjadi wadah bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan sebagai tujuan organisasi menjadikan pembentukan atau perumusan visi dan misi sangat penting, karena melalui visi dan misi maka tujuan dapat dijelaskan dan dipaparkan dengan jelas.
- c. Sumber Daya Manusia, Kinerja anggota memang sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi karena penilaian kinerja anggota akan

memunculkan penilaian terhadap kinerja organisasi tersebut. Dengan kata lain, kualitas dari SDM suatu organisasi dapat menghasilkan produk yang juga berkualitas sehingga memberikan dampak pada penilaian suatu organisasi.

d. Sistem Informasi Manajemen, faktor ini mencakup informasi yang diberikan melalui data yang tercantum untuk meningkatkan Kinerja Organisasi.

e. Sarana dan Prasarana, faktor ini merupakan segala sesuatu yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang Kinerja anggota yang menjadi program kerja organisasi, seperti penyediaan komputer bagi anggota untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Semakin banyak sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kinerja anggota, serta semakin mampu para anggota menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan yang seharusnya maka semakin mudah tercapainya sasaran organisasi dan hal ini memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Dari seluruh faktor yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi, yaitu Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, Lingkungan Organisasi, Sistem Organisasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, serta Sarana dan Prasarana.

4. Dampak Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi dapat dikatakan baik ketika seluruh kegiatan, tugas, dan pekerjaan dilakukan sesuai dengan visi, misi, aturan, dan tujuan organisasi. Suryani & John (2018) menjelaskan bahwa ketika Kinerja

Organisasi terbilang baik maka dampak positifnya juga akan dirasakan oleh semua pihak, seperti Organisasi itu sendiri, Masyarakat, dan pihak-pihak yang memberikan sarana, prasarana, dan lain-lain untuk kegiatan organisasi tersebut. Sebaliknya, Kinerja Organisasi dikatakan buruk ketika kegiatan, tugas, dan pekerjaan dilakukan dengan tidak mengikuti prosedur dan tidak berorientasi pada tujuan organisasi yang seharusnya.

Kinerja Organisasi yang buruk akan mendatangkan dampak yang buruk pula bagi sebagian pihak, seperti pihak organisasi mendapat keuntungan dari kegiatan yang dilakukan, namun masyarakat tidak merasa sejahtera bahkan merasa resah dengan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut, apalagi jika organisasi tersebut merupakan organisasi kemasyarakatan yang seharusnya berorientasi pada masyarakat. Suryani dan John juga menambahkan bahwa Kinerja Organisasi yang baik akan mendatangkan efektivitas, kesuksesan dan eksistensi bagi organisasi tersebut.

D. Pengaruh *Machiavellianism Personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

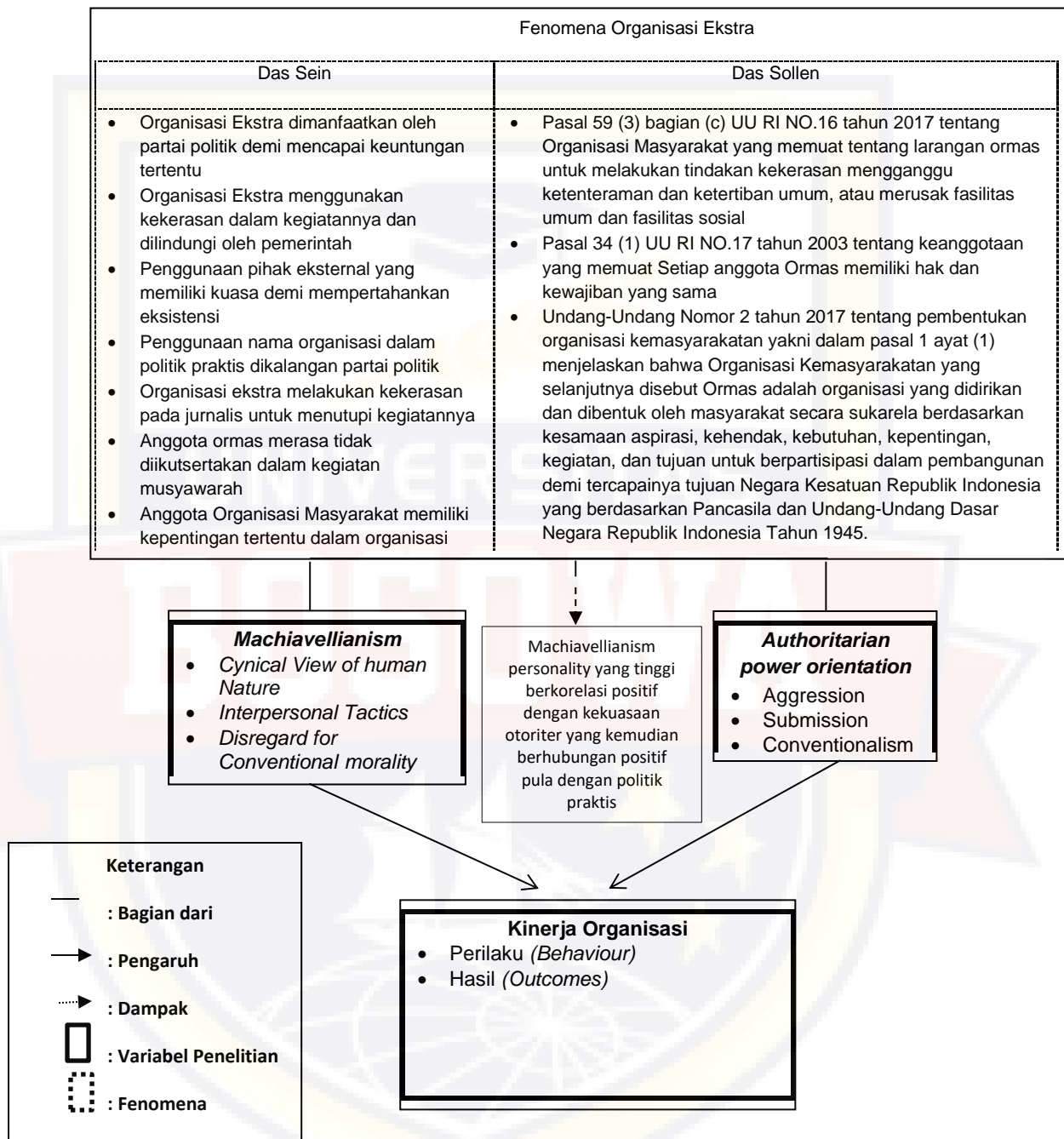
Keberadaan organisasi ekstra tentunya sangat sulit untuk dipertahankan karena jumlah organisasi ekstra yang semakin banyak. Hal ini membuat beberapa pihak organisasi melakukan beberapa cara untuk dapat bertahan dari waktu ke waktu. Keberadaan organisasi secara tidak langsung sangat erat kaitannya dengan Kinerja organisasinya yang sangat melibatkan pemimpinnya, karena pemimpinlah yang akan menentukan pergerakan organisasi tersebut. Jika pemimpin mampu membuat masyarakat, anggota, atau pihak-pihak tertentu merasa sejahtera dengan kegiatan-kegiatan yang

dilakukan maka eksistensinya di kalangan masyarakat pun terjamin dan bertahan karena akan mendapat dukungan dari banyak pihak.

Berbicara tentang kinerja organisasi ditengah banyaknya kegiatan-kegiatan organisasi lain yang merupakan kompetitor suatu organisasi, menjadikan para pemimpin akan melakukan berbagai cara, bahkan tidak mempertimbangkan kesejahteraan anggotanya sendiri untuk membuat pihak-pihak mayoritas mendukung keberadaannya, termasuk bekerjasama dengan pihak yang memiliki kuasa terhadap rakyat atau masyarakat. Kerjasama yang seringkali dilakukan oleh pihak penguasa dan pemimpin organisasi akan menjadi jalan yang sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak tersebut.

Hal ini dikarenakan pihak penguasa tidak akan merasa terancam akan posisinya dan organisasi yang akan terus dilindungi keberadaannya sehingga dapat melakukan berbagai kegiatan ditengah masyarakat, konsekuensinya meskipun mereka melaksanakan kegiatan-kegiatan yang membuat masyarakat merasa tidak sejahtera, seperti kegiatan represif, ancaman, dan lain-lain tidak akan membuat mereka hilang begitu saja. Dengan kata lain, kebebasan yang seharusnya dimiliki oleh masyarakat terpaksa tereksplorasi oleh tindakan-tindakan tersebut, serta masyarakat pun akhirnya dimanipulasi oleh banyaknya janji untuk menguntungkan pihak yang bekerja sama.

E. Kerangka Penelitian



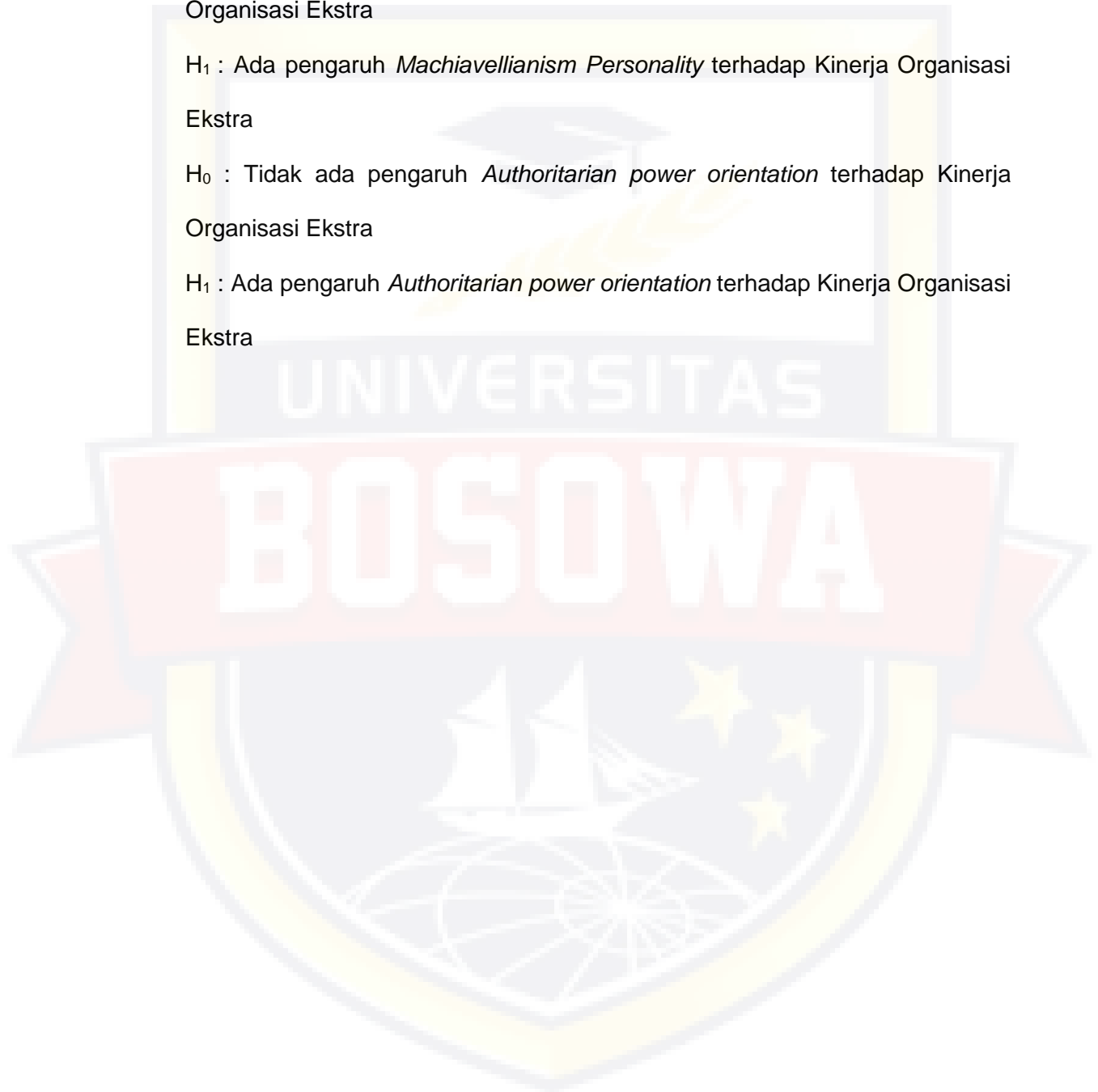
F. Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H₁ : Ada pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H₀ : Tidak ada pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H₁ : Ada pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan penelitian kuantitatif. Azwar (2017) menjelaskan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisisnya melalui proses statistika, sehingga data yang berhasil dikumpulkan dapat diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Pendekatan penelitian ini melibatkan jumlah sampel yang besar karena digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan signifikan antar kelompok serta hubungan antar variabel yang digunakan dalam suatu penelitian.

Hermawan (2019) juga sepakat bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang melibatkan angka berupa penilaian dan menggunakan analisis statistika. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui apakah Machiavellianism Personality dan Authoritarian power orientation merupakan prediktor dari berhasil tidaknya kinerja suatu organisasi.

B. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan teknik regresi linear berganda. Suyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian dengan desain ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat adanya hubungan linear antar variabel. Penelitian jenis ini memiliki 2 macam variabel yaitu variabel bebas atau yang dikenal dengan istilah *independent variable* yang biasa disimbolkan dengan huruf X, serta variabel terikat atau

yang dikenal dengan istilah *dependent variable* yang biasa disimbolkan dengan huruf Y.

Kurniawan & Budi (2016) menjelaskan bahwa penelitian korelasional teknik regresi linear berganda sebenarnya merupakan proses lanjut dari regresi linear sederhana, namun yang membedakannya adalah jumlah variabel bebas atau *independent variable* (X) dalam suatu penelitian yang akan mempengaruhi variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Penelitian regresi linear sederhana digunakan untuk melihat adanya hubungan linear satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y), sedangkan regresi linear berganda digunakan untuk melihat adanya hubungan linear dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y).

C. Variabel penelitian

Hermawan (2019) menjelaskan bahwa variabel berasal dari Bahasa Inggris *Variable* yang berarti faktor yang dapat berubah-ubah atau bersifat tidak tetap. Variabel penelitian merupakan objek pengamatan penelitian atau yang lebih sering disebut dengan faktor atau gejala yang memiliki peran utama dalam penelitian yang akan diteliti. Bungin (2005) mendefinisikan variabel penelitian sebagai faktor-faktor atau gejala yang bervariasi dan dapat berubah atau diubah sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya variabel, peneliti dapat mengidentifikasi dan menjelaskan alur hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel dalam penelitian sehingga peneliti mampu mencari dan menganalisis variabel-variabel tersebut.

Sugiyono (dalam Hermawan, 2019) mengemukakan variabel sebagai segala sesuatu dengan bentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari sehingga peneliti memperoleh banyak informasi tentang hal tersebut sebelum akhirnya peneliti membuat atau menetapkan kesimpulan dari informasi-informasi yang diperolehnya. Definisi diatas sesuai dengan pandangan (Nurdin & Sri, 2019) yang menyebutkan variabel sebagai segala hal yang merupakan objek penelitian, baik itu berbentuk abstrak maupun berbentuk *real*. Penelitian harus dilaksanakan secara sistematis dan berdasarkan kaidah ilmiah sehingga landasan teori yang digunakan dalam suatu penelitian sebagai acuan atau dasar dari penelitian itu sangat mempengaruhi hasil penelitian.

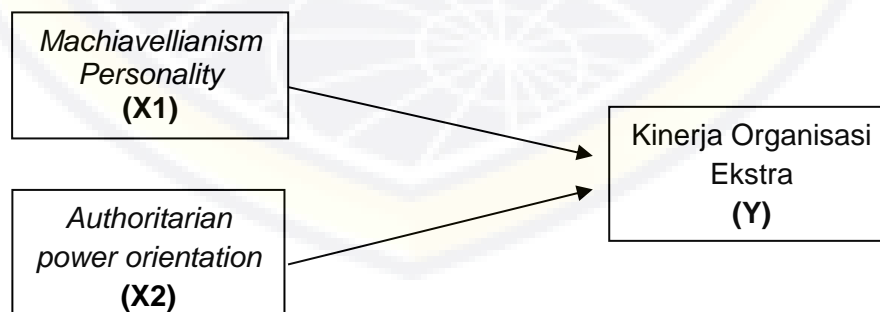
Berdasarkan judul Penelitian yaitu “Pengaruh *Machiavellianism Personality* (Kepribadian Machiavellianism) dan *Authoritarian power orientation* (orientasi terhadap kekuasaan otoriter) terhadap Kinerja Organisasi Ekstra, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

Variabel Independen (Variabel bebas) :

IV 1 (X1) : *Machiavellianism Personality*

IV 2 (X2) : *Authoritarian power orientation*

Variabel Dependen (Variabel terikat) (Y) : Kinerja Organisasi Ekstra



D. Definisi variabel

1. Definisi konseptual

a. *Machiavellianism Personality*

Christie dan Geis (1970) mengemukakan bahwa *Machiavellianism* merupakan suatu kepribadian dimana seseorang cenderung berperilaku manipulatif dan eksploitatif untuk memperoleh keuntungan pribadinya dengan unsur penggunaan taktik atau strategi, serta memandang orang lain lebih rendah darinya. *Machiavellianism* ini memiliki beberapa karakteristik yaitu Relatif rendah dalam hubungan interpersonal, memiliki moral konvensional yang rendah, Rendahnya Psikopatologi, dan Rendahnya komitmen ideologi.

b. *Authoritarian power*

Altemeyer (2006) menjelaskan bahwa seorang Individu yang memiliki karakter otoritarianisme didefinisikan sebagai individu yang memiliki kepatuhan yang sangat besar terhadap pihak otoritas dan tunduk atas perintah yang diberikan oleh pihak tersebut. Aturan yang dibuat oleh pihak otoritas dipandang sebagai nilai kehidupan yang harus disosialisasikan untuk dipatuhi oleh seluruh individu dan jika terdapat individu yang tidak mematuhi aturan maka sosok ini akan memunculkan sikap agresif terhadap pihak yang tidak mematuhi aturan itu.

c. Kinerja Organisasi

Armstrong (2018) memaparkan bahwa Kinerja Organisasi adalah hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau tugas yang dikerjakan oleh sekelompok orang dalam organisasi. Tugas yang dikerjakan tentunya berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan dan kepuasan

organisasi yang telah disepakati sebelumnya oleh seluruh anggota organisasi tersebut.

2. Definisi operasional

a. *Machiavellianism Personality*

Machiavellianism Personality merupakan suatu kepribadian dengan kecenderungan memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain untuk mencapai tujuan pribadinya tanpa memandang kondisi orang-orang disekitarnya karena menganggap bahwa semua orang dapat dijadikan alat untuk mencapai kesuksesan pribadinya dengan menggunakan taktik tertentu dan tidak menghiraukan nilai yang ada dalam masyarakat ketika nilai tersebut tidak membawa keuntungan baginya.

b. *Authoritarian power*

Orientasi kekuasaan otoritarianisme dimaksudkan sebagai orientasi pribadi yang dimiliki seorang individu untuk menguasai orang-orang disekitarnya dengan mengandalkan segala kekuatan yang dimiliki. Seorang individu yang memiliki orientasi kekuasaan ini cenderung meremehkan orang lain karena merasa hanya dirinya yang mampu menguasai dan membuat orang-orang disekitarnya tunduk olehnya.

c. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi merupakan pencapaian atau hasil kerja suatu organisasi yang melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan tetap mematuhi segala aturan yang telah disepakati bersama atau aturan yang telah dimuat dalam undang-undang yang mengatur tentang organisasi sosial atau kemasyarakatan dalam proses pergerakannya sehingga menghasilkan sesuatu yang bersifat legal dan berkualitas.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Firdaus & Fakhry (2018) mendefinisikan populasi penelitian sebagai sekelompok subjek atau data dengan karakteristik tertentu yang menjadi sasaran penelitian. Populasi terdiri dari 2 jenis yaitu populasi target dan populasi terjangkau. Populasi target merupakan sekelompok subjek yang memenuhi karakteristik klinis dalam demografi dan karakteristik klinis yang dimaksud telah ditetapkan peneliti sebelumnya. Populasi terjangkau diartikan sebagai bagian dari populasi target namun dibatasi oleh waktu dan tempat.

Suryani & Hendriyadi (2015) menjelaskan hal yang sama bahwa populasi merupakan sekelompok manusia, benda, kejadian atau elemen atau unsur yang dijadikan objek untuk diteliti dalam suatu penelitian. Gulo (2002) mengartikan populasi sebagai objek yang menjadi pusat perhatian, dimana objek-objek inilah yang akan memberikan informasi yang ingin diketahui oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah Anggota Resmi Organisasi ekstra di Kota Makassar.

2. Sampel

Suryani & Hendriyadi (2015) menyatakan sampel sebagai bagian dari populasi dengan menggunakan teknik atau metode tertentu dalam penarikannya untuk diteliti dan *digeneralisasikan* terhadap populasi. Gulo (2002) mengatakan bahwa sampel merupakan himpunan atau bagian dari populasi yang memiliki teknik penarikan sampel tertentu sesuai dengan tujuan dan arah penelitian. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa suatu penelitian memiliki kemungkinan besaran populasinya tidak diketahui atau

tidak jelas. Sehingga, (Abdullah & Taufik, 2015) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak diketahui secara jelas maka untuk menentukan jumlah sampel dapat digunakan rumus $n \geq 1/\alpha^2$, dimana n merupakan besarnya sampel dan α merupakan taraf *error* suatu penelitian yang dalam hal ini bernilai 5% atau 0.05.

Sehubungan dengan rumus yang dikemukakan diatas, maka Sampel dalam penelitian ini berjumlah ≥ 400 orang Anggota organisasi ekstra Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Kota Makassar yang masih aktif hingga tahun 2020.

F. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *Non-probability sampling*. Siyoto & Muhammad ali (2015) mengemukakan bahwa *Non-Probability* merupakan teknik *sampling* dimana hanya populasi yang memenuhi kualifikasi subjek penelitian yang dapat dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel *Non-probability sampling* berdasarkan kriteria-kriteria sampel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan tujuan penelitian. Maksudnya bahwa siapa saja yang memenuhi kriteria subjek dalam suatu penelitian maka dapat dijadikan sampel penelitian oleh peneliti.

G. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran skala. Djaali, Pudji, & Ramly (2002) menjelaskan bahwa skala merupakan salah satu alat pengukuran kuantitatif dengan melihat aspek-

aspek dari variabel penelitian. Skala terdiri dari beberapa jenis yaitu skala sikap dan skala penilaian. Skala sikap digunakan untuk mengukur variabel yang bersifat psikis atau internal psikologis yang diisi langsung oleh subjek yang bersangkutan, sedangkan skala penilaian digunakan untuk variabel yang memiliki indikator-indikator bersifat *observable* atau dapat diamati.

Skala penilaian ini diberikan oleh orang-orang terdekat subjek penelitian untuk dimintai penilaiannya terhadap subjek yang bersangkutan. Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Mach IV, skala RWA (*Right-Wing Authoritarian*) dan skala Kinerja organisasi dalam bentuk skala *likert*. Berikut penjelasan 3 skala yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Skala *Machiavellianism*

Skala *Machiavellianism* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala Mach IV yang pertama kali dikembangkan oleh Christie dan Geis (1970) yang terdiri dari tiga aspek yaitu : *Cynical View of human Nature* (pandangan sinis terhadap dunia dan orang lain), *Interpersonal tactics* (taktik interpersonal), dan *disregard for conventional morality* (rendahnya atau lemahnya moral konvensional) dengan jumlah aitem sebanyak 20 aitem pernyataan.

Penelitian ini menggunakan skala siap sebar yang merupakan hasil adaptasi oleh Soraya (2016) dari skala Mach IV dengan judul penelitian "*Hubungan Antara Machiavellianism dengan Kecenderungan Perilaku Anti-Korupsi*". Skala ini memiliki 4 pilihan jawaban yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju dan SS = Sangat Setuju. Skala ini memiliki skor validitas sebesar 0.772 dan skor reliabilitas sebesar 0.902.

Berikut *blue print* skala Machiavellianism yang diadaptasi oleh Rani Soraya.

Tabel 3.1 *Blue print* Skala Mach IV

Aspek		Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Negative Tactics</i>	<i>Interpersonal</i>	1, 10, 13, 18		
<i>Positive Tactics</i>	<i>Interpersonal</i>		2, 5, 8, 14, 19	
<i>Cynical of Human nature</i>		4, 6, 11, 16, 17		
<i>Positive of Human nature</i>			3, 9, 12, 15	
<i>Disregard for Conventional Morality</i>		20	7	
TOTAL				20

2. Skala Authoritarian power

Skala *Authoritarian Power* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi *Right-Wing Authoritarian*. Skala ini pertama kali dikembangkan oleh (Altemeyer, 2006). Altemeyer mengembangkan skala tersebut didasarkan pada 3 aspek yaitu *Aggression Authoritarian*, *Submission Authoritarian*, dan *Conventionalism*.

Penelitian ini menggunakan skala RWA yang digunakan (Funke, 2005) dalam penelitiannya tentang psikologi politik yang berjudul *The Dimensionality of Right-Wing Authoritarianism: Lessons from the Dilemma between Theory and Measurement*. Skala tersebut merupakan skala

berbahasa Inggris yang kemudian diadaptasi oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia. Setelah diadaptasi, peneliti juga melakukan modifikasi skala yakni mengubah kalimat pada beberapa aitem dengan tidak merubah makna dari aitem tersebut. Skala ini memiliki 4 pilihan jawaban yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju. Skala ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0.8. Berikut *blue print* skala RWA (*Right-Wing Authoritarian*).

Tabel 3.2 *Blue print* Skala RWA

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Aggression</i>	2, 8	5, 11	4
<i>Authoritarian</i>			
<i>Submissive</i>	6, 12	3, 9	4
<i>Authoritarian</i>			
<i>Coventionalism</i>	4, 10	1, 7	4
TOTAL			12

3. Kinerja Organisasi

Skala Kinerja Organisasi yang digunakan merupakan skala konstruksi peneliti berdasarkan teori Armstrong (2018). Menurutnya, ada 2 aspek yang perlu diperhatikan untuk memahami kinerja dalam suatu organisasi yaitu *Behaviour* dan *Outcomes*. Skala ini memiliki jumlah aitem pernyataan sebanyak 48 aitem yang terdiri dari *aitem Favorable* dan *aitem Unfavorable*.

Skala Kinerja Organisasi ini merupakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Skoring dilakukan dengan merubah pilihan responden kedalam bentuk angka yang telah ditentukan, dengan ketentuan untuk *aitem Favorable* STS= 1, TS= 2, S= 3, dan SS= 4, sedangkan untuk *aitem Unfavorable* STS= 4, TS= 3, S= 2, dan SS= 1. Berikut *blue print* skala Kinerja Organisasi:

Tabel 3.3. *Blue print* Skala Kinerja organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Perilaku	Memiliki keahlian tertentu dalam pekerjaan	1, 7, 21	3, 19, 36	6
	Memiliki Keahlian tertentu Non-Pekerjaan (Perilaku Organisasi)	20, 28, 35	8, 9, 12	6
	Seluruh Anggota memiliki kedisiplinan yang tinggi	11, 15, 39	24, 43, 48	6
	Penyediaan Fasilitas Kinerja Tim	17, 25, 38	13, 18, 26	6
	Kepemimpinan	4, 22, 41	23, 29, 32	6
Hasil	Kontribusi Ekonomi	6, 31, 46	14, 30, 42	6
	Tujuan Strategis Organisasi	5, 37, 40	27, 34, 45	6
	Kepuasan Masyarakat	2, 10, 33	16, 44, 47	6
TOTAL				48

H. Uji Instrument

1. Proses Adaptasi Skala

Proses adaptasi dilalui oleh dua skala yang digunakan oleh peneliti, yaitu Skala Mach IV untuk mengukur Kepribadian *Machiavellianism* dan Skala *Right-wing Authoritarian* (RWA) untuk mengukur orientasi kekuasaan otoritarianisme. Adapun proses yang dilakukan dalam mengadaptasi kedua skala tersebut sebagai berikut.

a. Inggris ke Indonesia

Skala asli dari Skala Mach IV dan Skala RWA merupakan Skala berbahasa Inggris yang tentunya harus melalui proses adaptasi saat ingin digunakan di Indonesia. Sebelum menggunakan Skala ini, peneliti terlebih dahulu melakukan proses Adaptasi pada alat ukur Mach IV dan RWA agar aitem-aitem dalam skala tersebut menjadi skala berbahasa Indonesia. Adapun syarat bagi *translator* yang dapat melakukan proses adaptasi adalah seseorang yang ahli di bidang bahasa Inggris seperti memiliki nilai *toefl* 550, merupakan lulusan bahasa Inggris, atau memiliki sertifikat yang menunjukkan kemampuannya dalam bahasa Inggris.

b. Indonesia ke Inggris

Setelah menerjemahkan dalam bahasa Indonesia, langkah selanjutnya adalah *back translation* atau menerjemahkan kembali skala tersebut ke bahasa Inggris yang tentunya dilakukan oleh orang-orang yang ahli dibidangnya seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun dua orang yang menjadi *translator* dalam proses adaptasi ini adalah Andi Nur Muhammad Aditya, Mahasiswa pertukaran pelajar ke Australia selama 6 bulan dari fakultas Psikologi Universitas Bosowa

Makassar. Serta, Rani Soraya yang merupakan peneliti yang mengadaptasi skala Mach IV pada skripsinya (2016).

c. Proses membandingkan Skala asli dan Skala terjemahan

Setelah melakukan tahap *Back Translation* (penerjemahan kembali), peneliti kemudian menuju tahap selanjutnya yaitu dengan membandingkan Skala asli, Skala berbahasa Indonesia, dan Skala terjemahan kembali. Tahap ini dilakukan agar peneliti dapat menganalisis apakah aitem-aitem yang berada dalam kedua skala tersebut sesuai dengan budaya dan bahasa pada wilayah dilakukannya penelitiannya.

2. Proses Modifikasi skala

Skala Mach IV dan RWA merupakan Skala yang dibuat oleh Christie dan Geis (1970) dan Altemeyer (2006) dimana Skala ini dibuat berdasarkan kebudayaan masyarakat Eropa sehingga setelah menganalisis setiap aitem yang ada dalam kedua Skala tersebut dan mendapat arahan dari dosen pembimbing, penguji, Bapak Hilman Fauzi selaku salah satu anggota HIMPSI DKI Jakarta sekaligus pengguna Skala RWA dalam jurnal "Pengaruh Kepribadian Right-wing Authoritarian personality, Religious orientation dan Identitas sosial terhadap prasangka Agama pada Mahasiswa", serta beberapa dosen lainnya di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar, peneliti pun memutuskan untuk melakukan modifikasi terhadap satu aitem pada Skala RWA.

Aitem yang dimodifikasi oleh peneliti adalah aitem yang menggunakan redaksi kalimat hubungan Homoseksual sebagai standar untuk pernikahan, dimana aitem ini dimasukkan untuk melihat aspek *Conventionalism* (nilai-

nilai Budaya) pada subjek penelitian. Adanya penggunaan kata Homoseksual yang dikaitkan dengan pernikahan tentunya tidak sesuai dengan kebudayaan masyarakat Makassar yang merupakan wilayah penelitian sehingga meskipun peneliti tetap menggunakan Homoseksual namun peneliti mengubah redaksi kalimat menjadi “Menurut saya, sah-sah saja jika ada orang yang memiliki orientasi seksual menyimpang seperti Homoseksual dan Lesbian”.

3. Proses Konstruksi Skala

Proses ini dilakukan untuk membuat alat ukur pada variabel Kinerja organisasi yang diawali dari pencarian teori-teori tentang kinerja organisasi, seperti definisi, aspek, faktor, dan dampak. Lalu, aspek-aspek yang ditemukan ditelaah oleh peneliti. Setelah itu, peneliti membuat indikator-indikator berperilaku yang bersifat *observable* sehingga lebih mudah untuk pembuatan aitemnya pernyataannya. Dalam tahap ini, peneliti harus memiliki kemampuan dalam kosa kata dan merangkai kosa kata tersebut menjadi kalimat yang mudah untuk dipahami.

Blue print dalam proses konstruksi ini memang sangat penting untuk memudahkan peneliti dalam menargetkan aitem-aitem dan penomoran aitem-aitem tersebut. Setiap indikator minimal memiliki aitem sebanyak 4, yakni dua untuk *favorable* dan 2 untuk *unfavorable*. Namun, peneliti membuat 5 indikator pada aspek pertama, dimana pada aspek ini masing-masing indikator memiliki 6 aitem. Kemudian untuk aspek kedua, peneliti membuat 3 indikator, dimana setiap indikator memiliki 6 aitem sehingga jumlah aitem pada skala Kinerja organisasi yang dikonstruksikan oleh peneliti sebanyak 48 aitem dengan 8 indikator dari 2 aspek.

Setelah skala tersebut telah selesai dikonstruksi, skala tersebut belum dapat disebarluaskan atau digunakan untuk mengukur variabel kinerja organisasi. proses selanjutnya yang harus dilakukan adalah proses validasi, dimana pada proses ini akan diketahui aitem-aitem mana saja yang mampu bertahan dan siap untuk diberikan kepada subjek penelitian. Proses ini akan dijelaskan pada poin selanjutnya yaitu Uji Validitas.

4. Uji validitas

Sugiyono dan Wibowo (dalam Sujianto, 2009) menjelaskan *instrument* yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Seluruh aitem adalah valid jika nilai *Corrected Aitem-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Suyuthi dan Sugiyono (dalam Sujianto, 2009) menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Uji validitas ini mengukur beberapa hal yaitu validitas isi dan validitas konstruk.

a. Validitas isi

Wagiran (2013) mengemukakan bahwa validitas isi dilakukan untuk melihat sejauh mana *instrument* atau aitem pernyataan dalam sebuah alat ukur sesuai dengan apa yang hendak diukur. Hal ini dimaksudkan bahwa apakah aitem pernyataan sudah mampu dipahami oleh subjek yang hendak diteliti atau belum, seberapa baik pernyataan tersebut dapat disajikan sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan ukur. Validitas isi terdiri dari 2 macam yaitu validitas logis dan validitas tampak.

Validitas logis merupakan salah satu jenis validitas isi yang digunakan untuk melihat sejauh mana batasan perilaku yang akan

diukur sesuai dengan aitem atau pernyataan yang disajikan dalam suatu alat ukur. Selain itu, validitas logis juga digunakan untuk mengetahui apakah seluruh aitem dapat menjadi satu kesatuan agar aitem-aitem tersebut dapat mencerminkan perilaku yang hendak diukur. Validitas tampak merupakan salah satu jenis validitas isi yang digunakan untuk melihat sejauh mana relevansi antara aitem dengan aspek-aspek yang hendak diukur.

Penelitian ini menggunakan validitas isi melalui pemberian form evaluasi, form khusus untuk skala adaptasi, dan form CVR kepada beberapa orang SME (*Subject Matter Expert*). Form CVR digunakan untuk mengukur validitas logis dari alat ukur tersebut. Kemudian, hasil dari form CVR tersebut dianalisis dengan rumus Lawshe (dalam azwar, 2017) yaitu :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

CVR: Content Validity Ratio

ne : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Adapun SME dalam uji validitas logis ini adalah : Bapak A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog, Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi., MA., Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog, Ibu Hasniar, S.Psi., M.Si., dan Ibu Titin Florentina, M.Psi., Psikolog, dan Kakak A. Muhammad Aditya, M.Psi., Psikolog. Seluruh SME ini merupakan dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah *Expert* dalam hal ini.

Secara keseluruhan, Skala Mach IV, RWA, dan Kinerja Organisasi sudah cukup baik bagi seluruh SME. Namun, ada beberapa aitem yang disarankan untuk mencari kata lain yang tidak familiar dalam aitem tersebut, modifikasi aitem yang dinilai terlalu vulgar dan sensitif untuk Masyarakat Makassar, serta penempatan aitem *Favorable* dan *Unfavorable*.

kemudian validitas tampak diukur menggunakan *form review* yang diberikan pada 5 *reviewer* untuk melihat apakah alat ukur tersebut sudah layak untuk disebar luaskan atau belum secara *packaging*, penggunaan bahasa, dan *typo*, sehingga hasil akhirnya adalah peneliti akan membuat perbaikan dari segi tampak sesuai dari saran 5 *reviewer* tersebut. Seluruh *reviewer* merupakan Anggota Organisasi di Kota Makassar.

b. Validitas konstruk

Wagiran (2013) mengemukakan bahwa validitas konstruk dilakukan untuk melihat seberapa besar *instrument* dapat mencerminkan konstruk teori yang digunakan sebagai dasar pembuatan alat ukur. Validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor CFA (*confirmatory factor analysis*) dengan aplikasi atau program lisrel 8.70 dengan ketentuan bahwa skor yang harus terpenuhi agar aitem dikatakan valid jika nilai faktor *loading* bersifat positif, nilai *t-value* > 1.96. Namun, sebelum menguji validitas aitem, skala yang akan diuji harus melalui uji fit dimana uji fit ini memiliki ketentuan skor RMSEA < 0.05 dan skor *P-value* > 0.05.

Uji Validitas Konstruk ini dilakukan peneliti pada ketiga skala yang digunakan yakni Mach IV, RWA, dan Kinerja Organisasi. hasil dari uji

validitas konstruk adalah menunjukkan aitem-aitem yang valid dan tidak valid pada skala-skala tersebut. Berikut blue print skala yang digunakan setelah dilakukan uji validitas konstruk.

Tabel 3.4 *Blue print Machiavellianism personality* setelah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Negative Interpersonal Tactics</i>	1, 13, 18		3
<i>Positive Interpersonal Tactics</i>		2, 5, 8, 14, 19	5
<i>Cynical of Human nature</i>	4, 6, 11, 17		4
<i>Positive of Human nature</i>		3, 9, 12, 15	4
<i>Disregard for Conventional Morality</i>		7	1
TOTAL	7	10	17

Berdasarkan tabel *blue print* setelah uji coba, diperoleh hasil bahwa dari 20 aitem Skala Mach IV untuk mengukur *Machiavellianism personality* hanya 17 aitem yang bertahan, dimana aitem 9, 16, dan 20 digugurkan karena hasil analisis CFA menunjukkan tiga aitem tersebut tidak memenuhi standar aitem yang baik yakni skor *factor loading* bernilai positif dan *t-value* >1.96. 17 aitem inilah yang digunakan untuk mengukur *Machiavellianism personality* anggota organisasi ekstra HMI dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 *Blue print Authoritarian power orientation* setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Aggression</i>	2, 8	11	3
<i>Authoritarian</i>			
<i>SSubmissive</i>	6, 12	3	3
<i>Authoritarian</i>			
<i>Coventionalism</i>	4, 10		2
TOTAL			8

Berdasarkan tabel *blue print* setelah uji coba, diperoleh hasil bahwa dari 12 aitem Skala RWA untuk mengukur *Authoritarian power orientation* hanya 8 aitem yang bertahan, dimana aitem 1, 5, 7, dan 9 digugurkan karena hasil analisis CFA menunjukkan tiga aitem tersebut tidak memenuhi standar aitem yang baik yakni skor *factor loading* bernilai positif dan *t-value* >1.96. 8 aitem inilah yang digunakan untuk mengukur *Authoritarian power orientation* anggota organisasi ekstra HMI dalam penelitian ini.

Tabel 3.6 *Blue print* Kinerja organisasi setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Perilaku	Memiliki keahlian tertentu dalam pekerjaan	1, 21	3	3
	Memiliki Keahlian tertentu Non-Pekerjaan (Perilaku Organisasi)	20, 28		2
	Seluruh Anggota memiliki kedisiplinan yang tinggi	11, 15, 39	43	4
	Penyediaan Fasilitas Kinerja Tim	17, 25, 38		3
	Kepemimpinan	4, 22, 41	29	4
Hasil	Kontribusi Ekonomi	6, 46		2
	Tujuan Strategis Organisasi	5, 37, 40	34	4
	Kepuasan Masyarakat	2, 10, 33	16, 44	5
TOTAL				27

Berdasarkan tabel *blue print* setelah uji coba, diperoleh hasil bahwa dari 48 aitem Skala RWA untuk mengukur *Authoritarian power orientation* hanya 27 aitem yang bertahan, dimana aitem 7, 8, 9, 12, 13, 14, 18, 19, 23, 24, 26, 27, 30, 31, 32, 35, 36, 42, 45, 47, dan 48 digugurkan karena hasil analisis CFA menunjukkan tiga aitem tersebut tidak memenuhi standar aitem yang baik yakni skor *factor loading* bernilai positif dan *t-value* >1.96. 27 aitem inilah yang digunakan untuk

mengukur Kinerja Organisasi anggota organisasi ekstra HMI dalam penelitian ini.

5. Uji Reliabilitas

Sujianto (2009) mengatakan bahwa reliabilitas *instrument* adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas *instrument* diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Triton (dalam Sujianto, 2009) mengasumsikan bahwa jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan jarak yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
- e. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

Adapun skor reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel ditunjukkan sebagai berikut.

- a. Skala Mach IV untuk mengukur *Machiavellianism personality*

Tabel 3.7 Reliabilitas Mach IV

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Aitem</i>
0.670	17

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0.670 sehingga dapat dikatakan bahwa skala Mach IV masuk dalam kategori reliabel.

- b. Skala RWA untuk mengukur *Authoritarian power orientation*

Tabel 3.8 Reliabilitas RWA

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Aitem</i>
0.757	8

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0.757 sehingga dapat dikatakan bahwa skala RWA masuk dalam kategori reliabel.

- c. Skala Kinerja organisasi

Tabel 3.9 Reliabilitas Kinerja organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Aitem</i>
0.886	27

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0.886 sehingga dapat dikatakan bahwa skala Kinerja organisasi masuk dalam kategori sangat reliabel.

I. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sarwono (2011) menjelaskan bahwa regresi linear berganda dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Selain itu, analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dua atau lebih variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terikat. Hal ini sesuai dengan tujuan penggunaan regresi yakni untuk melihat hubungan sebab –akibat (hubungan kausalitas) diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Deskriptif

Baroroh (2008) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan salah satu bentuk analisis untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sesuatu yang bersifat objektif. Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah gambaran demografi dari subjek penelitian, gambaran tingkat kepribadian *Machiavellianism* yang dimiliki oleh seluruh subjek penelitian, gambaran orientasi kekuasaan otoritarianisme seluruh subjek penelitian, dan gambaran kinerja dari seluruh organisasi ekstra yang anggotanya menjadi subjek penelitian.

2. Uji Asumsi

Gunawan (2020) mengemukakan bahwa uji asumsi merupakan langkah awal dalam menganalisis data. Uji asumsi digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan konsistensi dari persamaan regresi yang diperoleh sehingga uji analisis pada hipotesis dapat dilanjutkan. Uji Asumsi ini dilakukan dalam beberapa proses seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedisitas menggunakan aplikasi atau program *SPSS 23 for windows*. Berikut penjelasannya.

a. Uji Normalitas

Enterprise (2018) mengatakan bahwa Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan pedoman yakni :

1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.

2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal

b. Uji Linearitas

Santoso (2010) menjelaskan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang bersifat linear antara variabel dependen (variabel terikat) dengan sekelompok variabel independen (bebas). Gunawan (2020) mengemukakan bahwa uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dalam aplikasi SPSS, dimana variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear jika skor signifikansinya > 0.05 , dan sebaliknya jika seluruh variabel memiliki skor signifikansi < 0.05 maka variabel-variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Yudiaatmaja (2013) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji korelasi antara variabel *independent*. Jika skor korelasi dari dua atau lebih variabel *independent* sangat kuat maka variabel-variabel tersebut hanya bisa diwakilkan dengan satu variabel diantara variabel-variabel *independent* yang diuji. Kuat tidaknya hubungan antar variabel *independent* ini dapat dilihat melalui skor *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika skor VIF ≤ 10 maka dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika skor VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas antar variabel-variabel tersebut.

d. Uji Heterokedisitas

Yudiaatmaja (2013) menjelaskan bahwa uji heterokedisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian dari residual yang diamati. Residu merupakan faktor-faktor diluar dari penelitian yang mempengaruhi hasil penelitian. Skor heterokedisitas dapat diketahui dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana jika skor signifikasinya > 0.05 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedisitas, begitupun sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah salah satu langkah dalam proses penelitian kuantitatif. Setiawan, dkk. (2017) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara atau kebenarannya masih dipertanyakan. Oleh karena kebenarannya masih dipertanyakan dan masih bersifat sementara sehingga hipotesis tersebut perlu untuk diuji atau dibuktikan kebenarannya. Langkah awal untuk melakukan uji hipotesis adalah dengan merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif atau tandingan.

Hipotesis ini dirumuskan sebagai dasar penarikan kesimpulan peneliti atas dugaan atau perkiraan yang belum terbukti kebenarannya sehingga melalui fakta lapangan dan teori yang digunakan maka peneliti akan lebih mudah untuk menarik kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Demi mendapatkan hasil yang sebenarnya, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.melalui aplikasi SPSS. Dengan menggunakan analisis ini, maka hasil yang akan diperoleh yang menjadi dasar penarikan kesimpulan adalah sebagai berikut.

- a. Skor koefisien determinan atau R square (R^2) *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi
- b. Skor koefisien determinan atau R square (R^2) *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi
- c. Skor signifikansi (F) *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi, jika lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan signifikan
- d. Skor signifikansi (F) *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi, jika lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan signifikan
- e. Skor koefisien pengaruh (b)
- f. Skor signifikansi t, jika lebih kecil dari 0.05 maka hasil penelitian dinyatakan signifikan
- g. Skor konstanta (a)
- h. Persamaan regresi berganda, dimana $Y = a + (b_1x_1) + (b_2x_2) + e$

J. Prosedur penelitian

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan ini dilakukan beberapa kegiatan seperti memilih topik penelitian yang dilakukan dengan mencari fenomena yang terjadi serta membaca jurnal-jurnal terkait dengan fenomena tersebut. Kemudian, peneliti berlanjut dengan melakukan studi pendahuluan berupa pencarian informasi dan observasi. Selanjutnya peneliti menghubungi beberapa pihak yang terkait dan meminta persetujuan untuk melakukan proses wawancara. Sebelum melakukan wawancara, peneliti membuat beberapa guideline wawancara berupa kumpulan beberapa poin yang harus dipenuhi dalam kegiatan wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan.

Setelah melakukan wawancara, peneliti mulai menyusun bab satu berdasarkan fenomena, jurnal yang mengkaji tentang variabel yang sama dengan peneliti, serta hasil wawancara yang diperoleh. Pada bab satu, peneliti juga mulai merumuskan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Kemudian, peneliti lanjut mengerjakan bab dua, dimana bab dua berisi tinjauan pustaka atau teori-teori terkait variabel dalam penelitian seperti definisi, aspek, faktor, dan dampak, serta membuat gambaran alur penelitian dalam bentuk kerangka berpikir.

Tahap terakhir yang dikerjakan selama proses persiapan adalah penyusunan bab tiga, dimana pada bab ini akan dipaparkan metode penelitian, menjelaskan subjek penelitian, serta memaparkan bentuk analisis yang akan digunakan dalam mengolah data penelitian nantinya. Seluruh tahap yang dikerjakan dalam proses persiapan penelitian ini tentunya mendapat bimbingan dan arahan dari dosen pembimbing yang dimulai pada bulan Februari hingga bulan Juni 2020.

2. Tahap Pelaksanaan penelitian

Sebelum memasuki tahap ini, peneliti telah menyelesaikan ujian atau seminar proposal. Tahap ini diawali dengan persiapan alat ukur yang akan digunakan, dimana alat ukur variabel *Machiavellianism Personality* menggunakan skala adaptasi Mach IV, alat ukur variabel *Authoritarian power orientation* menggunakan skala adaptasi RWA (*Right-wing Authoritarian*), dan alat ukur variabel Kinerja Organisasi menggunakan skala konstruksi peneliti.

Setelah menentukan alat ukur yang akan digunakan, selanjutnya peneliti melakukan uji validitas isi yakni validitas logis dan validitas

tampang, dimana validitas logis dilakukan oleh tujuh orang SME (*Subject Matter Expert*) untuk tiga alat ukur yang seluruh SME merupakan dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Kemudian, peneliti melakukan uji validitas tampang, dimana validitas tampang dilakukan oleh lima orang reviewer yang seluruh reviewer merupakan anggota organisasi.

Setelah melakukan seluruh prosedur dalam tahap ini, peneliti mulai melakukan penyebaran skala dalam bentuk *google form* dengan bantuan anggota Organisasi Ekstra HMI. Tahap ini dilaksanakan dari bulan Agustus hingga September, sehingga data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 200 orang. Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk terhadap data-data yang telah diperoleh.

3. Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Setelah melakukan uji validitas konstruk, peneliti melakukan pengolahan data dari 200 orang yang merupakan subjek penelitian. Pengolahan data ini dilakukan dengan uji asumsi pada Aplikasi SPSS, dimana hasil dari uji asumsi inilah yang menjadi dasar penyusunan bab 4 dan bab 5 karena hasil uji asumsi ini merupakan dasar dari pembuatan kesimpulan penelitian. Tahap ini dilakukan pada bulan September. Secara keseluruhan, proses penelitian dilakukan dari bulan Februari hingga bulan September dengan bantuan banyak pihak, yang salah satunya dari dosen pembimbing dan penguji yang tiada henti memberikan bimbingan dan arahan dari awal hingga akhir penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

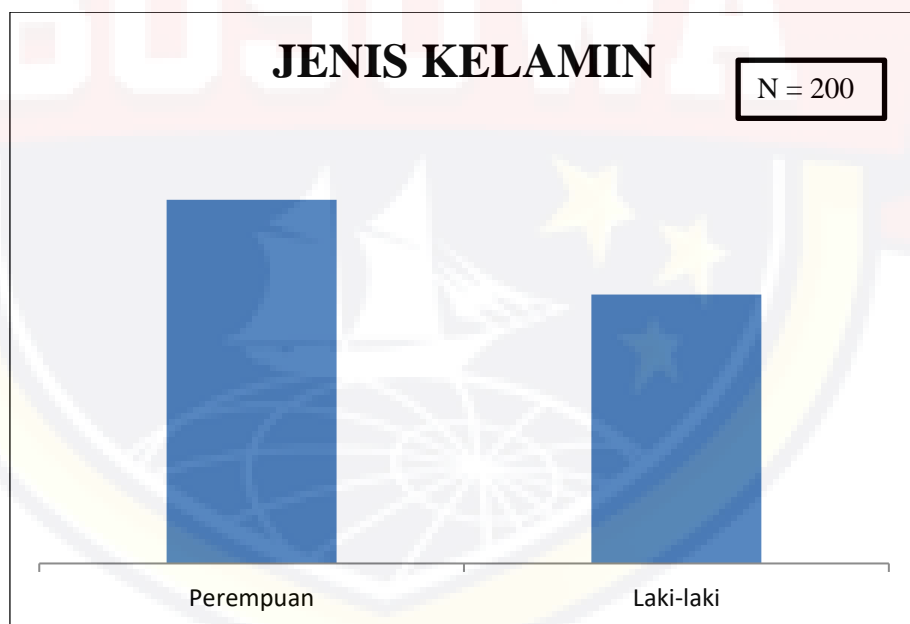
A. Hasil penelitian

1. Deskripsi Demografi

Subjek penelitian ini merupakan anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar yang berjumlah 200 subjek. Berikut disajikan gambaran umum dari subjek penelitian.

a. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

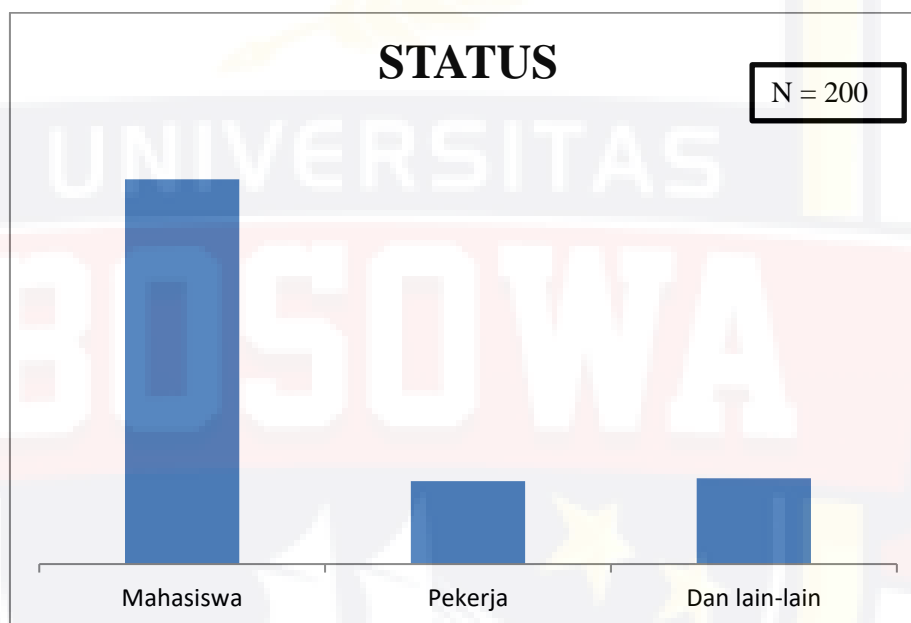
Secara keseluruhan, subjek penelitian ini berjumlah 200 subjek, dimana 85 subjek (42,5%) diantaranya berjenis kelamin laki-laki dan 115 subjek (57,5%) berjenis kelamin perempuan. Berikut disajikan diagram subjek berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.1 Diagram subjek berdasarkan Jenis Kelamin

b. Deskripsi subjek berdasarkan status

Subjek penelitian ini berasal dari 3 status yaitu mahasiswa, pekerja, dan lain-lain. Subjek berstatus mahasiswa dalam penelitian ini sebanyak 139 subjek (69,5%), subjek dengan status pekerja sebanyak 30 subjek (15%), serta subjek yang bukan mahasiswa dan pekerja yang digolongkan dalam kategori lain-lain sebanyak 31 subjek (15,5%). Berikut disajikan diagram subjek berdasarkan status:

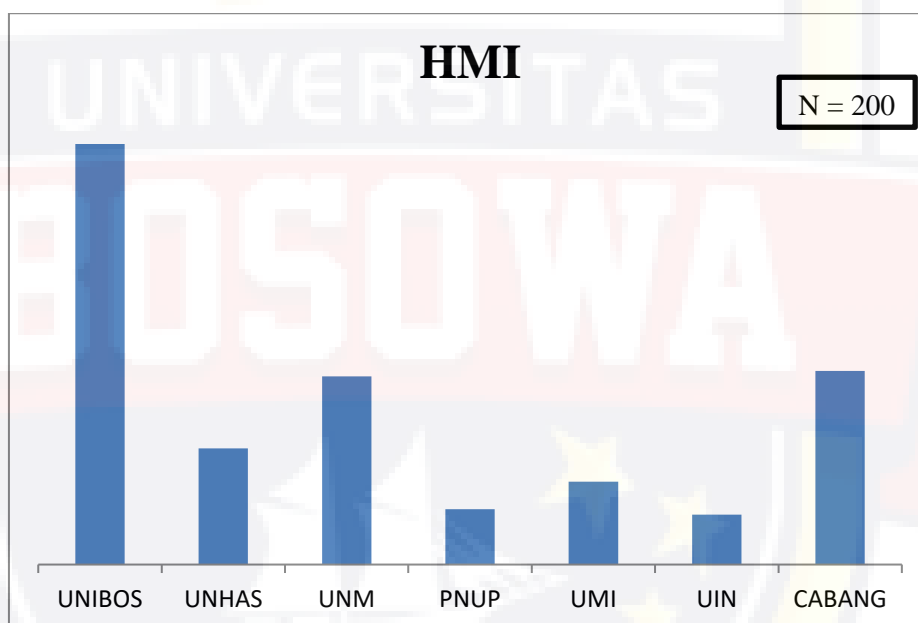


Gambar 4.2 Diagram subjek berdasarkan Status

c. Deskripsi subjek berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini

Subjek penelitian ini berasal dari organisasi HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) di beberapa komisariat yaitu Universitas Bosowa (UNIBOS), Universitas Hasanuddin (UNHAS), Universitas Negeri Makassar (UNM), Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP), Universitas Muslim Indonesia (UMI), Universitas Islam Negeri (UIN), dan Cabang Makassar.

Subjek dari komisariat Universitas Bosowa (UNIBOS) sebanyak 76 subjek (38%), Universitas Hasanuddin (UNHAS) sebanyak 21 subjek (10,5%), Universitas Negeri Makassar (UNM) sebanyak 34 subjek (17%), Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP) sebanyak 10 subjek (5%), Universitas Muslim Indonesia (UMI) sebanyak 15 subjek (7,5%), Universitas Islam Negeri (UIN) sebanyak 9 subjek (4,5%), dan Cabang Makassar sebanyak 35 subjek (17,5%). Berikut disajikan diagram subjek berdasarkan komisariat organisasi HMI yang diikuti saat ini:

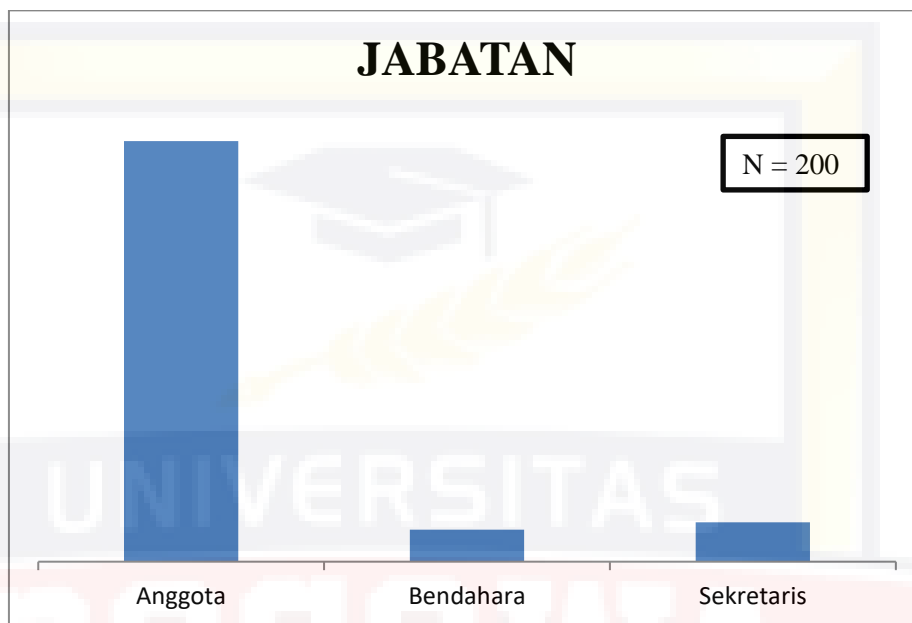


Gambar 4.3 Diagram subjek berdasarkan Organisasi HMI

d. Deskripsi subjek berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI yang diikuti

Secara keseluruhan, subjek dalam penelitian ini terdiri dari subjek-subjek yang memiliki jabatan sebagai anggota, bendahara, dan sekretaris dalam organisasi HMI. Subjek yang merupakan anggota dalam organisasinya sebanyak 171 subjek (85,5%), subjek yang merupakan bendahara dalam organisasinya sebanyak 13 subjek (6,5%), dan subjek yang merupakan sekretaris dalam organisasinya sebanyak

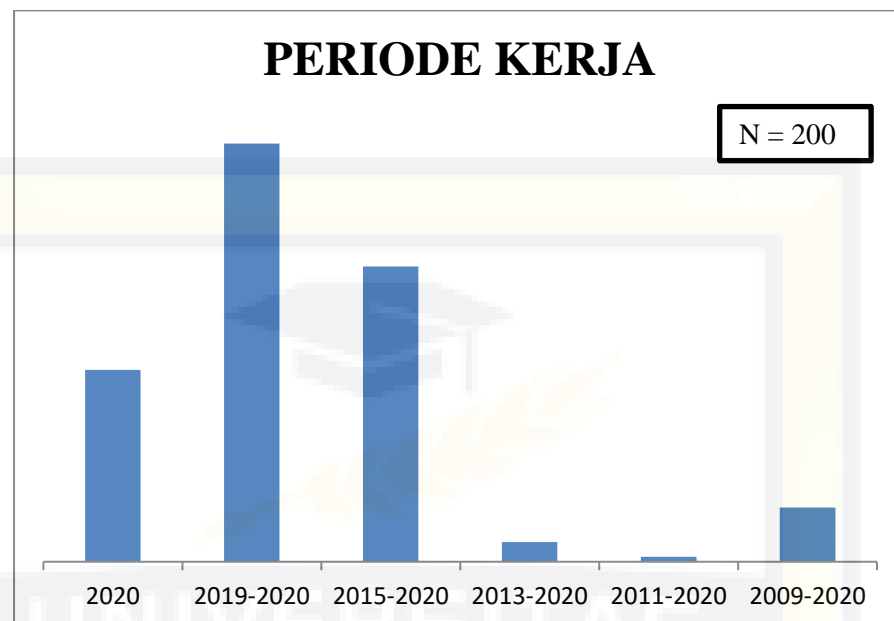
16 subjek (8%). Berikut disajikan diagram subjek berdasarkan jabatan dalam organisasi yang diikuti saat ini:



Gambar 4.4 Diagram subjek berdasarkan Jabatan pada Organisasi HMI

e. Deskripsi subjek berdasarkan periode kerja

Subjek dalam penelitian ini yang merupakan anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar terdiri dari beberapa kategori periode kerja yakni 2020, 2019-2020, 2015-2020, 2013-2020, 2009-2020, serta 2011-2020. Subjek pada periode 2020 sebanyak 39 subjek (19,5%), 2019-2020 sebanyak 85 subjek (42,5%), 2015-2020 sebanyak 60 subjek (30%), 2013-2020 sebanyak 4 subjek (2%), 2009-2020 sebanyak 11 subjek (5,5%), serta 2011-2020 sebanyak 1 subjek (0,5%). Berikut disajikan diagram subjek berdasarkan periode kerja:



Gambar 4.5 Diagram subjek berdasarkan Periode Kerja

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Baroroh (2008) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan salah satu bentuk analisis untuk menggambarkan atau mendeskripsikan sesuatu yang bersifat objektif atau apa adanya. Analisis deskriptif ini seringkali ditunjukkan baik melalui tabel, diagram, maupun persentasi. Analisis deksripsi yang digunakan untuk melihat gambaran variabel penelitian dapat dilihat dengan bantuan aplikasi *SPSS 23 for windows*. Berikut gambaran umum masing-masing variabel penelitian.

- a. Deskriptif variabel *Machiavellianism personality* pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Tabel 4.1 Hasil Analisis Data Skala *Mach IV* pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Jumlah Sampel	Mean	Skor Maksimum	Skor Minimum	Standar Deviasi
200	49.62	68	23	5,064

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.1 diketahui hasil deskriptif skala Mach IV dengan jumlah sampel sebanyak 200 anggota organisasi ekstra kepemudaan, dengan *mean* sebesar 49,62. Skor minimum sebesar 23, skor maksimum sebesar 68 serta nilai standar deviasi sebesar 5,064. Hasil deskriptif ini akan digunakan dalam melakukan kategorisasi skor yang terdiri dari 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategorisasi skor Mach IV Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Batas Kategori	Interval	Frek	Ket
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 57,21$	10	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 1,5 SD$	$52,15 < X \leq 57,21$	34	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$47,08 < X \leq 52,15$	86	Sedang
$\bar{X} - 1,5 \sigma < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$42,02 < X \leq 47,08$	62	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 42,02$	8	Sangat Rendah

Ket: \bar{X} = Mean SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skor Mach IV diperoleh bahwa rata-rata skor *machiavellianism personality* anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada dalam kategori sedang. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 10 subjek atau 5% berada dalam kategori sangat tinggi, 34 subjek atau 17% berada dalam kategori tinggi, 86 subjek atau 43% berada dalam kategori sedang, 62 subjek atau 31% berada dalam kategori rendah dan 8 subjek atau 4% berada dalam kategori sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori skor variabel *Machiavellianism personality*:

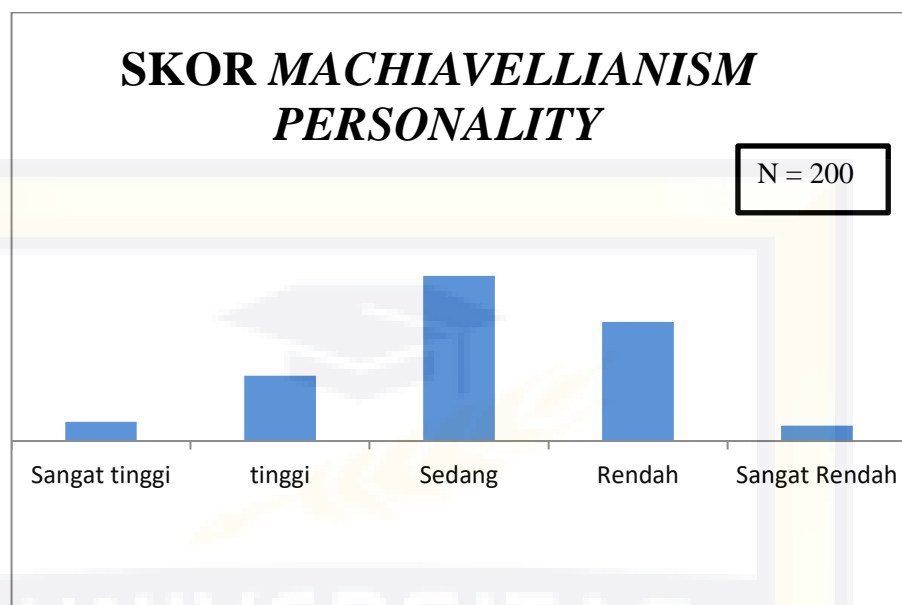


Diagram 4.6 Diagram Mach IV berdasarkan kategori

- b. Deskriptif Variabel *Authoritarian power orientation* Pada Anggota Organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Tabel 4.3 Hasil Analisis Data Skala RWA Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Jumlah Sampel	Mean	Skor Maksimum	Skor Minimum	Standar Deviasi
200	25,06	32	12	3,637

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3 diketahui hasil deskriptif skala *Right-wing Authoritarian* (RWA) dengan jumlah sampel sebanyak 200 anggota HMI, memiliki *mean* sebesar 25,06, skor minimum sebesar 12, skor maksimum sebesar 32 serta nilai standar deviasi sebesar 3,637. Hasil deskriptif tersebut kemudian akan digunakan dalam melakukan kategorisasi skor yang terdiri dari 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Skala RWA Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Batas Kategori	Interval	Frek	Ket
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 30,51$	14	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 1,5SD$	$26,87 < X \leq 30,51$	55	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$23,24 < X \leq 26,87$	76	Sedang
$\bar{X} - 1,5 \sigma < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$19,60 < X \leq 23,24$	42	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 19,60$	13	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor *authoritarian power orientation* pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada dalam kategori sedang. tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa terdapat 14 subjek atau 7% berada dalam kategori sangat tinggi, 55 subjek atau 27,5% berada dalam kategori tinggi, 76 subjek atau 38% berada dalam kategori sedang, 42 subjek atau 21% berada dalam kategori rendah dan 13 subjek atau 6,5% subjek berada dalam kategori sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori skor variabel *authoritarian power orientation* pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar:

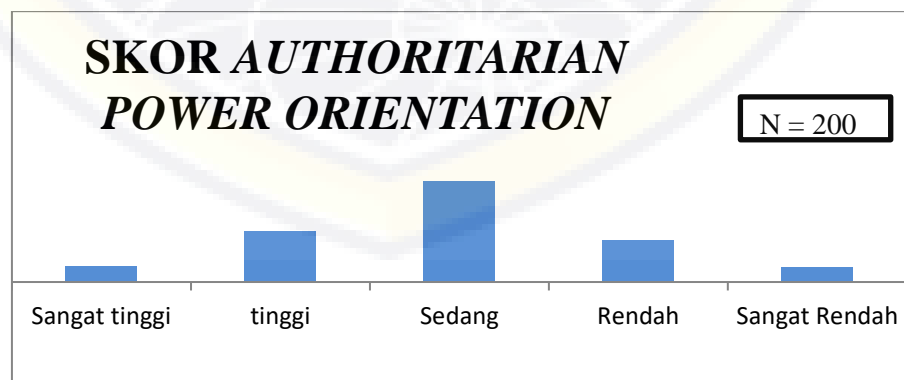


Diagram 4.7 Diagram RWA berdasarkan kategori

c. Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Skala Kinerja Organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Jumlah Sampel	Mean	Skor Maksimum	Skor Minimum	Standar Deviasi
200	79,88	104	50	9,733

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.5 diketahui hasil deskriptif skala Kinerja organisasi dengan jumlah sampel sebanyak 200 anggota organisasi ekstra HMI, dengan *mean* sebesar 79,88. Skor minimum sebesar 50, skor maksimum sebesar 104 serta nilai standar deviasi sebesar 9,733. Hasil deskriptif tersebut kemudian akan digunakan dalam melakukan kategorisasi skor yang terdiri dari 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Kinerja organisasi Pada Anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Batas Kategori	Interval	Frek	Ket
$X > \bar{X} + 1,5 SD$	$X > 94$	14	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 1,5SD$	$84,75 < X \leq 94$	41	Tinggi
$\bar{X} - 0,5 \sigma < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$	$75,01 < X \leq 84,75$	77	Sedang
$\bar{X} - 1,5 \sigma < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$	$65,28 < X \leq 75,01$	56	Rendah
$X < \bar{X} - 1,5 SD$	$X < 65,28$	12	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi skor Kinerja organisasi diperoleh bahwa rata-rata skor Kinerja organisasi anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada dalam kategori sedang. Pada tabel

diatas menunjukkan bahwa terdapat 14 subjek atau 7% berada dalam kategori sangat tinggi, 41 subjek atau 20,5% berada dalam kategori tinggi, 77 subjek atau 38,5% berada dalam kategori sedang, 56 subjek atau 28% berada dalam kategori rendah dan 12 subjek atau 6% berada dalam kategori sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori skor variabel Kinerja organisasi:

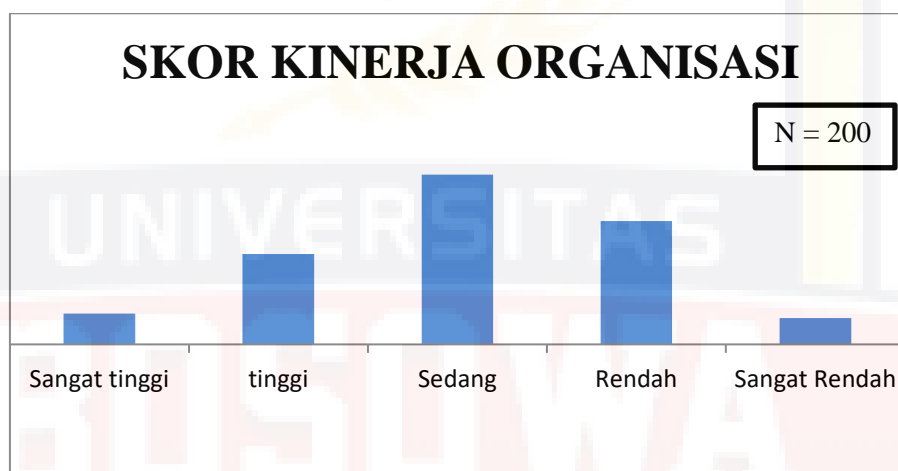


Diagram 4.8 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan kategori

3. Deskriptif variabel berdasarkan Demografi

a. Deskripsi *Machiavellianism personality* Berdasarkan Demografi

1) Deskriptif *Machiavellianism personality* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kategorisasi *Machiavellianism personality* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *machiavellianism personality* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada jenis kelamin perempuan sebanyak 57 subjek (28,5%) dan untuk laki-laki sebanyak 29 subjek (14,5%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase perempuan masih mendominasi yaitu sebanyak 8 subjek (4%) dan laki-laki sebanyak 2 subjek (1%). Kategori tinggi rata-rata diperoleh pada subjek laki-laki sebanyak 18 subjek (9%) dan perempuan sebanyak 16 subjek (8%). kategori rendah yang paling tinggi berada pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 subjek (16%) dan untuk perempuan sebanyak 30 subjek (15%). Terakhir, perempuan dan laki-laki nampaknya memiliki persentase skor yang sama yaitu sebanyak 4 subjek (2%). Berikut disajikan diagram kategori *Machiavellianism personality* berdasarkan jenis kelamin:

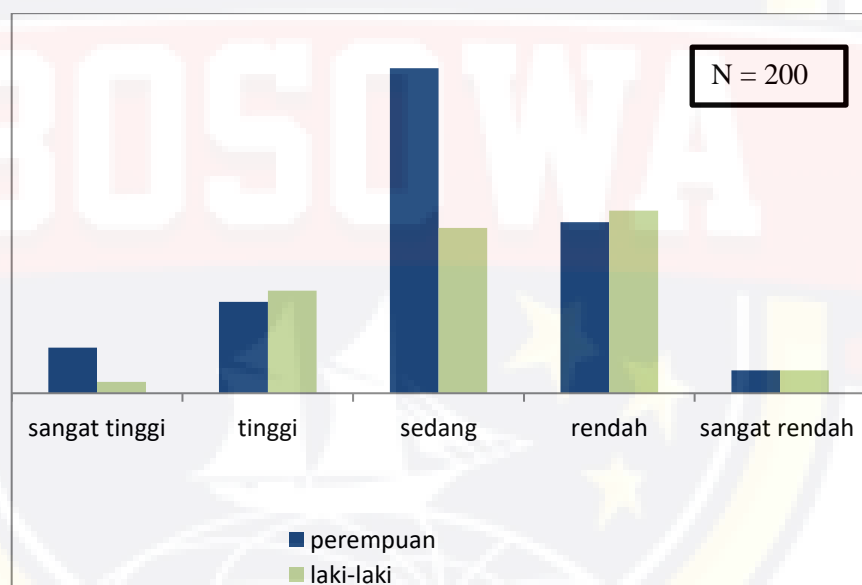


Diagram 4.9 Diagram *Machiavellianism personality* berdasarkan Jenis Kelamin

2) Deskriptif *Machiavellianism personality* Berdasarkan Status

Berdasarkan kategorisasi *Machiavellianism personality* dari 200 anggota organisasi HMI berdasarkan status diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *machiavellianism personality* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa

kategori sedang yang paling tinggi berada pada mahasiswa sebanyak 58 subjek (29%), pekerja sebanyak 15 subjek (7,5%) dan untuk lain-lain sebanyak 13 subjek (6,5%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase mahasiswa masih mendominasi yaitu sebanyak 7 subjek (3,5%), pekerja sebanyak 2 subjek (1%), dan lain-lain sebanyak 1 subjek (0,5%). Kategori tinggi rata-rata diperoleh pada subjek mahasiswa sebanyak 24 subjek (12%), pekerja sebanyak 5 subjek (2,5%) dan lain-lain sebanyak 5 subjek (2,5%). Kategori rendah yang paling tinggi berada pada subjek dengan status mahasiswa sebanyak 48 subjek (24%), pekerja sebanyak 5 subjek (2,5%), dan kategori lain-lain sebanyak 9 subjek (4,5%) Terakhir, mahasiswa hanya memiliki kontribusi kategori skor sangat rendah sebanyak 2 subjek (1%), sedangkan untuk pekerja dan lain-lain memiliki kontribusi skor sangat rendah sebanyak 3 subjek (1,5%). Berikut disajikan diagram kategori *Machiavellianism personality* berdasarkan status:

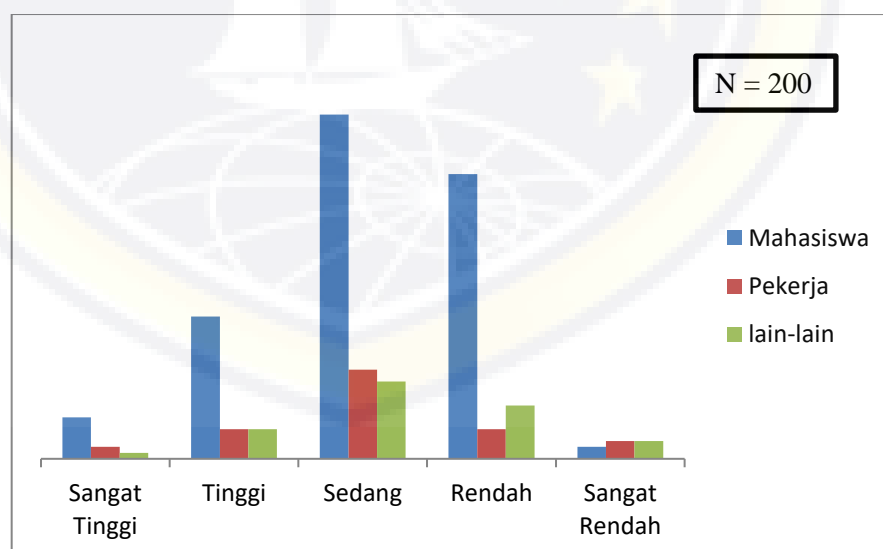


Diagram 4.10 Diagram *Machiavellianism personality* berdasarkan Status

3) Deskriptif *Machiavellianism personality* berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini

Berdasarkan kategorisasi *Machiavellianism personality* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *machiavellianism personality* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 32 subjek (16%), UNHAS sebanyak 9 subjek (4,5%), UNM sebanyak 11 subjek (5,5%), PNUP dan UMI sebanyak 5 subjek (2,5%), UIN sebanyak 3 subjek (1,5%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 21 subjek (10,5%).

Kemudian, untuk kategori skor sangat tinggi subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 4 subjek (2%), UNHAS sebanyak 1 subjek (0,5%), UNM sebanyak 3 subjek (1,5%), serta tidak ada anggota HMI komisariat UMI, UIN, dan Cabang yang memiliki skor sangat tinggi. Selanjutnya, pada kategori skor tinggi subjek dalam organisasi HMI UNIBOS berkontribusi sebanyak 14 subjek (7%), UNHAS sebanyak 2 subjek (1%), UNM sebanyak 8 subjek (4%), PNUP sebanyak 4 subjek (2%), UMI dan UIN sebanyak 1 subjek (0,5%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 4 subjek (2%).

Lalu, untuk kategorisasi skor rendah subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 25 subjek (12,5%), UNHAS sebanyak 9 subjek (4,5%), UNM sebanyak 10 subjek (5%), PNUP sebanyak 1 subjek (0,5%), UMI sebanyak 6 subjek (3%), UIN sebanyak 4 subjek (2%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 7 subjek (3,5%).

Terakhir untuk kategori skor sangat rendah, subjek dalam organisasi HMI UNIBOS, UMI, dan UIN masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), UNM sebanyak 2 subjek (1%), Cabang sebanyak 3 subjek (1,5%), serta untuk anggota HMI komisariat UNHAS dan PNUP tidak memiliki kontribusi untuk kategori skor sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori *Machiavellianism personality* berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini:

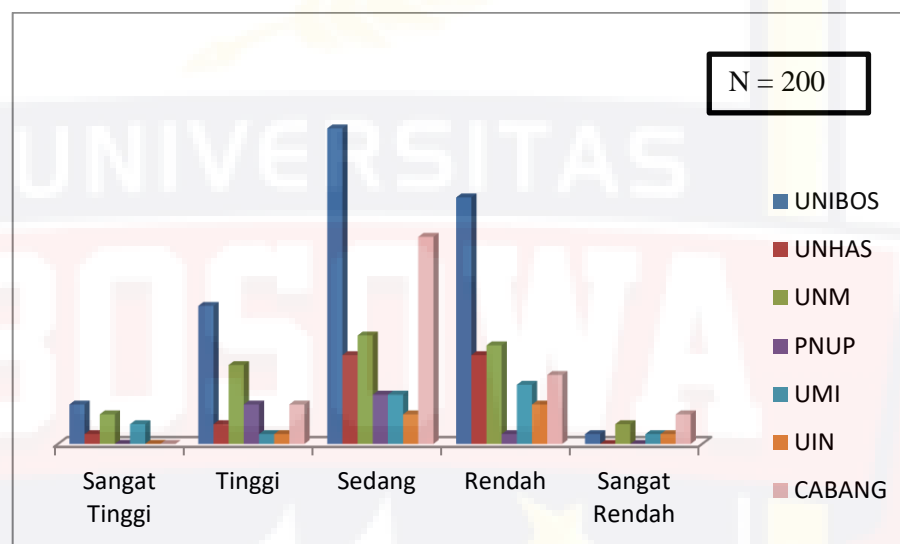


Diagram 4.11 Diagram *Machiavellianism personality* berdasarkan Organisasi HMI

4) Deskriptif *Machiavellianism personality* berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI

Berdasarkan kategorisasi *Machiavellianism personality* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI saat ini diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *machiavellianism personality* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek yang merupakan anggota dalam

organisasi HMI saat ini yaitu sebanyak 75 subjek (37,5%). Bagi subjek dengan jabatan bendahara sebanyak 5 subjek (2,5%), dan sekretaris memperoleh sebanyak 6 subjek (3%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase anggota masih mendominasi yaitu sebanyak 6 subjek (3%), sekretaris sebanyak 3 subjek (1,5%), dan bendahara sebanyak 1 subjek (0,5%). Pada kategori skor tinggi diperoleh hasil bahwa persentase anggota juga masih mendominasi yakni sebanyak 31 subjek (15,5%), bendahara sebanyak 1 subjek (0,5%), dan sekretaris sebanyak 2 subjek (1%).

Kemudian, untuk kategori skor rendah diperoleh hasil bahwa persentase anggota masih mendominasi yaitu sebanyak 52 subjek (26%), Bendahara dan Sekretaris masing-masing sebanyak 5 subjek (2,5%). Terakhir, hanya subjek yang merupakan anggota dan bendahara organisasi memiliki kontribusi bagi kategori skor sangat rendah yaitu sebanyak 7 subjek (3,5%) dan 1 subjek (0,5%), sedangkan untuk sekretaris tidak ada subjek yang memiliki skor sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori *Machiavellianism personality* berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI:

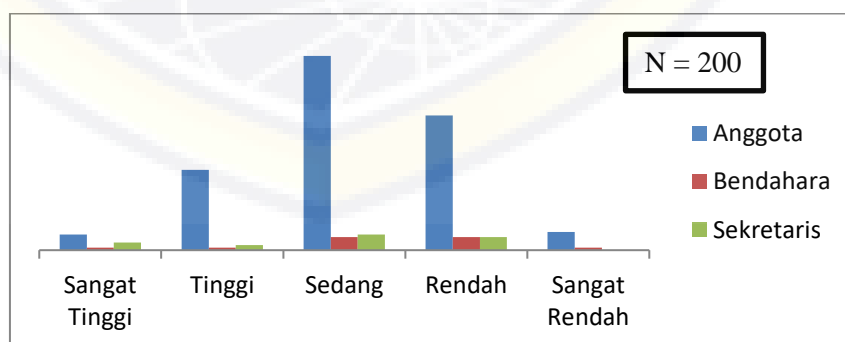


Diagram 4.12 Diagram *Machiavellianism personality* Jabatan dalam organisasi HMI

5) Deskriptif *Machiavellianism personality* berdasarkan Periode Kerja

Berdasarkan kategorisasi *Machiavellianism personality* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan periode kerja dalam organisasi diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *machiavellianism personality* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dengan periode kerja 2019-2020 yakni sebanyak 34 subjek (17%), 2015-2020 sebanyak 31 subjek (15,5%), anggota periode 2020 sebanyak 15 subjek (7,5%), 2009-2020 sebanyak 4 subjek (2%), serta 2011-2020 dan 2013-2020 yang masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa anggota organisasi periode 2020 memiliki kontribusi sebanyak 2 subjek (1%), 2019-2020 sebanyak 5 subjek (2,5%), 2015-2020 sebanyak 3 subjek (1,5%), serta anggota organisasi periode 2013-2020, 2011-2020, dan 2009-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor sangat tinggi ini. Kategori tinggi rata-rata diperoleh pada anggota organisasi periode 2019-2020 yakni sebanyak 13 subjek (6,5%), periode 2020 sebanyak 10 subjek (5%), 2015-2020 sebanyak 9 subjek (4,5%), 2013-2020 dan 2009-2020 masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), serta anggota organisasi periode 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor tinggi.

Kategori skor rendah didominasi oleh anggota organisasi periode 2019-2020 sebanyak 31 subjek (15,5%), 2020 sebanyak 10 subjek (5%), 2015-2020 sebanyak 15 subjek (7,5%), 2013-2020 sebanyak 2

subjek (1%), 2009-2020 sebanyak 4 subjek (2%), dan anggota organisasi periode 2011-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor rendah. Terakhir, hanya anggota organisasi periode 2020, 2019-2020, 2015-2020, dan 2009-2020 yakni masing-masing sebanyak 2 subjek (1%), serta anggota organisasi periode 2013-2020 dan 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor ini. Berikut disajikan diagram kategori *Machiavellianism personality* berdasarkan periode kerja dalam organisasi HMI:

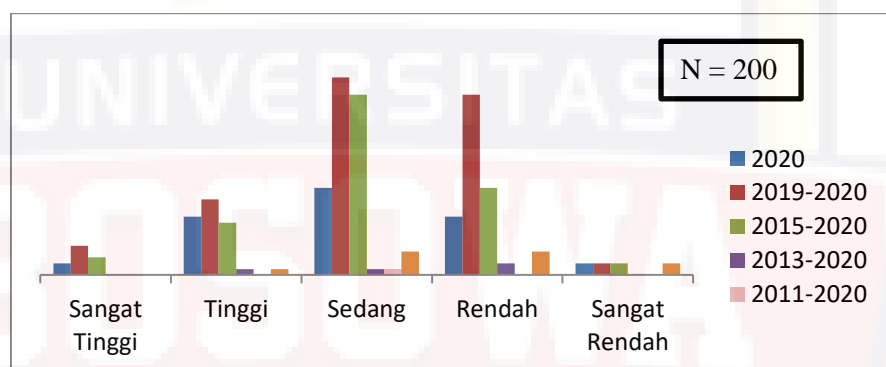


Diagram 4.13 Diagram *Machiavellianism personality* berdasarkan periode kerja

b. Deskripsi *Authoritarian power orientation* Berdasarkan Demografi

1) Deskriptif *Authoritarian power orientation* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kategorisasi *Authoritarian power orientation* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *Authoritarian power orientation* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada jenis kelamin perempuan sebanyak 49 subjek (24,5%) dan untuk laki-laki sebanyak 27 subjek (13,5%). Setelah kategori sedang, kategori tinggi merupakan kategori skor kedua yang banyak diperoleh subjek. Hal

tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori tinggi yang paling banyak berada pada jenis kelamin perempuan sebanyak 32 subjek (16%) dan untuk laki-laki sebanyak 23 subjek (11,5%).

Selanjutnya, pada kategori rendah diperoleh hasil bahwa perempuan dan laki-laki memiliki persentase yang sama yakni sebanyak 21 subjek (10,5%). Setelah itu, kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase perempuan lebih mendominasi dari laki-laki. Perempuan yang memiliki skor sangat tinggi sebanyak 9 subjek (4,5%) dan laki-laki sebanyak 5 subjek (2,5%). Terakhir, laki-laki lebih mendominasi pada kategori skor sangat rendah dari perempuan yakni laki-laki sebanyak 9 subjek (4,5%) dan perempuan sebanyak 4 subjek (2%). Berikut disajikan diagram kategori *Authoritarian power orientation* berdasarkan jenis kelamin:

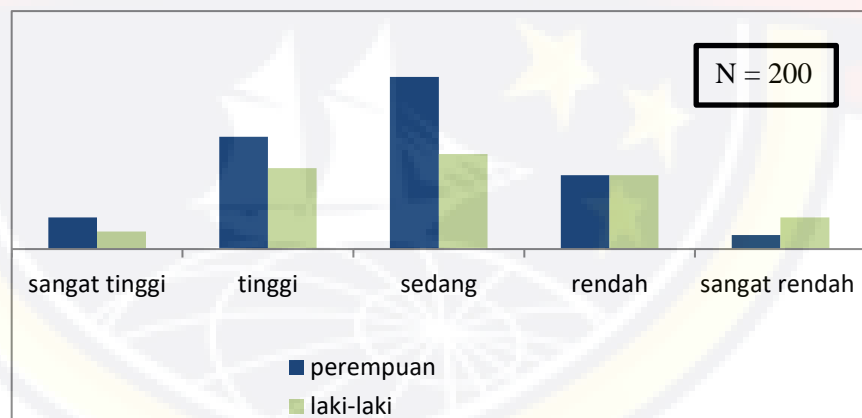


Diagram 4.14 Diagram *Authoritarian power orientation* berdasarkan Jenis Kelamin

2) Deskriptif *Authoritarian power orientation* Berdasarkan Status

Berdasarkan kategorisasi *Authoritarian power orientation* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan Status diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *Authoritarian power orientation*

sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada mahasiswa sebanyak 51 subjek (25,5%), status lain-lain sebanyak 17 subjek (8,5%), dan pekerja sebanyak 8 subjek (4%). Kategori tinggi yang paling banyak berada pada subjek dengan status mahasiswa sebanyak 42 subjek (21%), pekerja sebanyak 7 subjek (3,5%), dan kategori lain-lain sebanyak 6 subjek (3%).

Selanjutnya, pada kategori rendah diperoleh hasil bahwa persentase mahasiswa masih mendominasi yaitu 28 subjek (14%), pekerja sebanyak 10 subjek (5%), dan kategori lain-lain sebanyak 4 subjek (2%). Untuk kategori sangat tinggi, mahasiswa sebanyak 11 subjek (5,5%), pekerja sebanyak 2 subjek (1%), dan lain-lain sebanyak 1 subjek (0,5%). Terakhir, untuk kategori sangat rendah diperoleh hasil bahwa mahasiswa yang berada dalam kategori skor ini sebanyak 7 subjek (3,5%), sedangkan pekerja dan lain-lain memiliki jumlah yang sama yakni 3 subjek (1,5%). Berikut disajikan diagram kategori *Authoritarian power orientation* berdasarkan status:

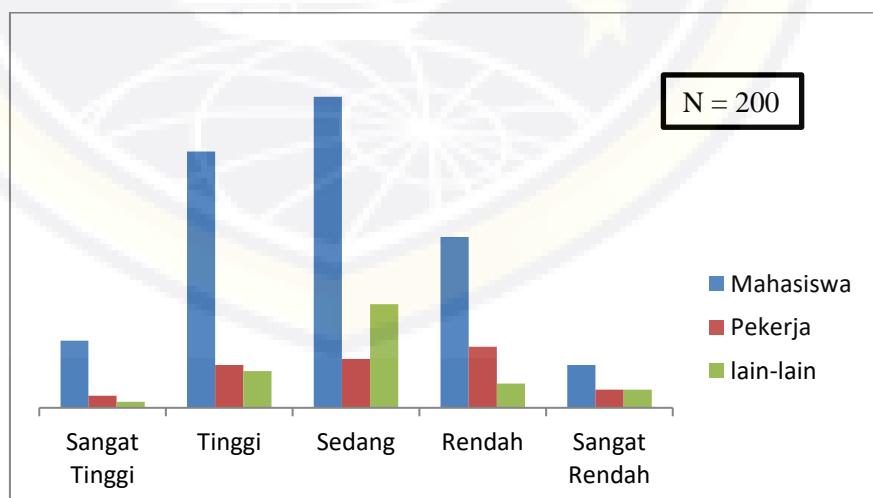


Diagram 4.15 Diagram *Authoritarian power orientation* berdasarkan Status

3) Deskriptif *Authoritarian power orientation* berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini

Berdasarkan kategorisasi *Authoritarian power orientation* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *Authoritarian power orientation* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 28 subjek (14%), UNHAS sebanyak 8 subjek (4%), UNM sebanyak 11 subjek (5,5%), PNUP sebanyak 5 subjek (2,5%), UMI sebanyak 4 subjek (2%), UIN sebanyak 3 subjek (1,5%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 17 subjek (8,5%).

Kemudian, untuk kategori skor sangat tinggi subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 8 subjek (4%), UNM sebanyak 2 subjek (1%), PNUP sebanyak 1 subjek (0,5%), UMI sebanyak 3 subjek (1,5%), serta tidak ada anggota HMI komisariat UNHAS, UIN, dan Cabang yang memiliki skor sangat tinggi. Selanjutnya, pada kategori skor tinggi subjek dalam organisasi HMI UNIBOS berkontribusi sebanyak 23 subjek (11,5%), UNHAS sebanyak 6 subjek (3%), UNM sebanyak 10 subjek (5%), PNUP sebanyak 3 subjek (1,5%), UMI sebanyak 4 subjek (2%), UIN sebanyak 2 subjek (1%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 7 subjek (3,5%).

Lalu, untuk kategorisasi skor rendah subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 16 subjek (8%), UNHAS dan UNM sebanyak 6 subjek (3%), PNUP sebanyak 1 subjek (0,5%), UMI sebanyak 4 subjek (2%), UIN sebanyak 2 subjek (1%), dan untuk organisasi HMI

Cabang sebanyak 7 subjek (3,5%). Terakhir untuk kategori skor sangat rendah, subjek dalam organisasi HMI UNIBOS dan UNHAS masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), UNM sebanyak 5 subjek (2,5%), UIN sebanyak 2 subjek (1%), Cabang sebanyak 4 subjek (2%), serta PNUP dan UMI tidak berkontribusi dalam kategori skor ini. Berikut disajikan diagram kategori *Authoritarian power orientation* berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini:

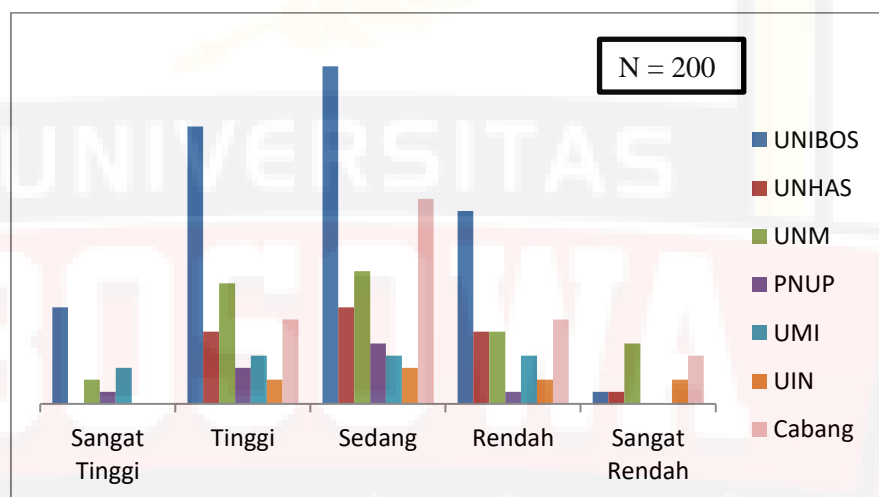


Diagram 4.16 Diagram *Authoritarian power orientation* berdasarkan Organisasi HMI

4) Deskriptif *Authoritarian power orientation* berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI

Berdasarkan kategorisasi *Authoritarian power orientation* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jabatan dalam organisasi yang diikuti saat ini diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *Authoritarian power orientation* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek yang merupakan anggota dalam organisasi yang diikuti saat ini yaitu sebanyak 66 subjek (33%). Bagi subjek dengan jabatan bendahara dan sekretaris yang memperoleh

skor sedang masing-masing sebanyak 5 subjek (2,5%). Kategori skor tinggi merupakan kategori skor yang banyak diperoleh subjek setelah kategori skor sedang, dimana anggota memperoleh skor tinggi sebanyak 48 subjek (24%), sedangkan untuk subjek dengan jabatan bendahara dan sekretaris yang memperoleh skor tinggi masing-masing sebanyak 3 subjek (1,5%) dan 4 subjek (2%).

Selanjutnya, pada kategori rendah diperoleh hasil bahwa persentase anggota masih mendominasi yaitu sebanyak 34 subjek (17%), sedangkan untuk bendahara dan sekretaris masing-masing sebanyak 2 subjek (1%) dan 6 subjek (3%). Kategori skor sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase anggota juga masih mendominasi yaitu sebanyak 10 subjek (5%), bendahara sebanyak 3 subjek (1,5%), dan sekretaris sebanyak 1 subjek (0,5%).

Terakhir, hanya subjek yang merupakan anggota organisasi memiliki kontribusi bagi kategori skor sangat rendah yaitu sebanyak 13 subjek (6,5%), sedangkan untuk bendahara dan sekretaris tidak ada subjek yang memiliki skor sangat rendah. Berikut disajikan diagram kategori *Authoritarian power orientation* berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI:

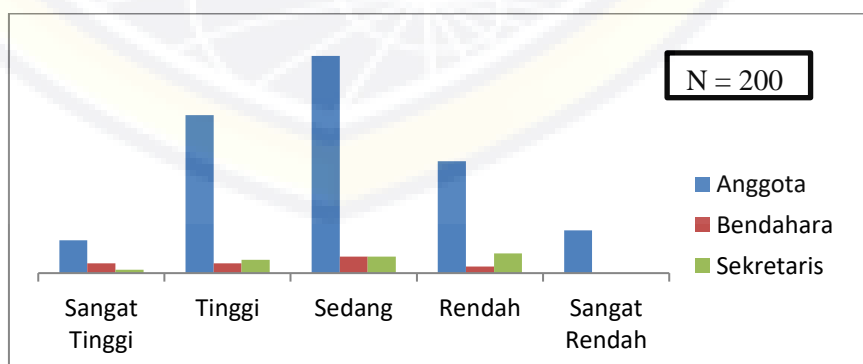


Diagram 4.17 Diagram *Authoritarian power orientation* berdasarkan Jabatan dalam organisasi HMI

5) Deskriptif *Authoritarian power orientation* berdasarkan periode kerja

Berdasarkan kategorisasi *Authoritarian power orientation* dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan periode kerja dalam organisasi diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki *Authoritarian power orientation* sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dengan periode kerja 2019-2020 dan 2015-2020 yakni masing-masing sebanyak 26 subjek (13%), 2020 sebanyak 18 subjek (9%), anggota periode 2020 sebanyak 15 subjek (7,5%), 2013-2020 sebanyak 2 subjek (1%), 2011-2020 sebanyak 1 subjek (0,5%), dan 2009-2020 sebanyak 3 subjek (1,5%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa anggota organisasi periode 2020 memiliki kontribusi sebanyak 3 subjek (1,5%), 2019-2020 sebanyak 6 subjek (3%), 2015-2020 sebanyak 5 subjek (2,5%), serta anggota organisasi periode 2013-2020, 2011-2020, dan 2009-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor sangat tinggi ini. Kategori tinggi rata-rata diperoleh pada anggota organisasi periode 2019-2020 yakni sebanyak 29 subjek (14,5%), periode 2020 sebanyak 8 subjek (4%), 2015-2020 sebanyak 17 subjek (8,5%), 2009-2020 sebanyak 1 subjek (0,5%), serta 2013-2020 dan 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor tinggi.

Kategori skor rendah didominasi oleh anggota organisasi periode 2019-2020 sebanyak 18 subjek (9%), 2020 sebanyak 8 subjek (4%), 2015-2020 sebanyak 10 subjek (5%), 2013-2020 sebanyak 2 subjek

(1%), 2009-2020 sebanyak 4 subjek (2%), dan anggota organisasi periode 2011-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor rendah. Terakhir, hanya anggota organisasi periode 2020, 2019-2020, 2015-2020, dan 2009-2020 yakni masing-masing sebanyak 2 subjek (1%), 6 subjek (3%), 2 subjek (1%), dan 3 subjek (1,5%), serta anggota organisasi periode 2013-2020 dan 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor ini. Berikut disajikan diagram kategori Machiavellianism personality berdasarkan periode kerja dalam organisasi HMI:

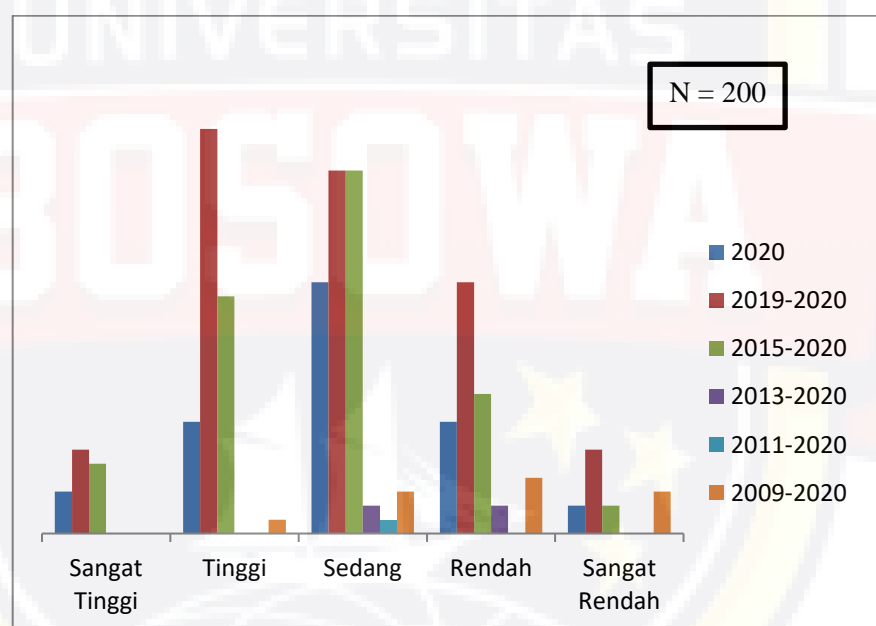


Diagram 4.18 Diagram *Authoritarian power orientation* berdasarkan Periode Kerja

c. Deskripsi Kinerja organisasi Berdasarkan Demografi

1) Deskriptif Kinerja organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kategorisasi Kinerja organisasi dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki skor kinerja organisasi sedang. Hal

tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada jenis kelamin perempuan sebanyak 43 subjek (21,5%) dan untuk laki-laki sebanyak 34 subjek (17%). Setelah kategori sedang, kategori rendah merupakan kategori skor kedua yang banyak diperoleh subjek. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori rendah yang paling banyak berada pada jenis kelamin perempuan sebanyak 29 subjek (14,5%) dan untuk laki-laki sebanyak 27 subjek (13,5%).

Selanjutnya, pada kategori tinggi diperoleh hasil bahwa persentase perempuan masih lebih mendominasi dari laki-laki. Laki-laki sebanyak 14 subjek (7%) dan perempuan sebanyak 27 subjek (13,5%). Setelah itu, kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase perempuan lebih mendominasi dari laki-laki. Perempuan yang memiliki skor sangat tinggi sebanyak 13 subjek (6,5%) dan laki-laki sebanyak 1 subjek (0,5%). Terakhir, kategori skor sangat rendah dimana perempuan sebanyak 3 subjek (1,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 9 subjek (4,5%). Berikut disajikan diagram kategori Kinerja organisasi berdasarkan jenis kelamin:

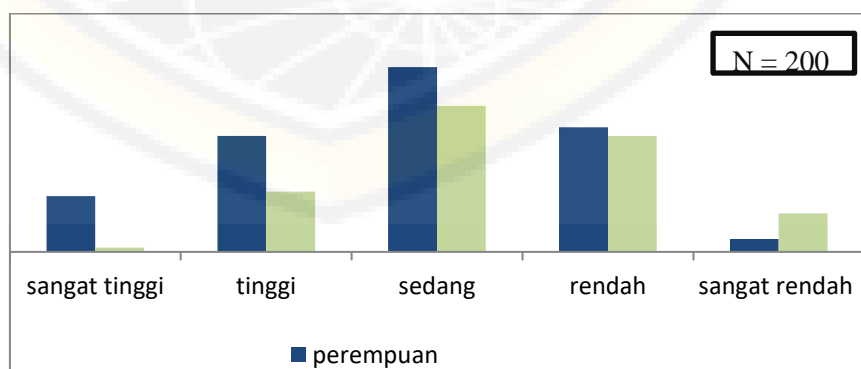


Diagram 4.19 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Jenis Kelamin

2) Deskriptif Kinerja organisasi Berdasarkan Status

Berdasarkan kategorisasi Kinerja organisasi dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan Status diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki Kinerja organisasi sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada mahasiswa sebanyak 56 subjek (28%), status lain-lain sebanyak 13 subjek (6,5%), dan pekerja sebanyak 8 subjek (4%). Kategori rendah yang paling banyak berada pada subjek dengan status mahasiswa sebanyak 41 subjek (20,5%), kategori pekerja sebanyak 8 subjek (4%), dan lain-lain sebanyak 7 subjek (3,5%).

Selanjutnya, pada kategori tinggi diperoleh hasil bahwa persentase mahasiswa masih mendominasi yaitu 27 subjek (13,5%), pekerja dan lain-lain masing-masing sebanyak 7 subjek (3,5%). Untuk kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase mahasiswa juga masih mendominasi yaitu sebanyak 9 subjek (4,5%), pekerja sebanyak 2 subjek (1%), dan status lain-lain sebanyak 3 subjek (1,5%). Terakhir, untuk kategori skor sangat rendah nampaknya mahasiswa dan pekerja masih mendominasi yaitu masing-masing sebanyak 6 subjek (3%) dan 5 subjek (2,5%), serta status lain-lain sebanyak 1 subjek (0,5%). Berikut disajikan diagram kategori Kinerja organisasi berdasarkan status:

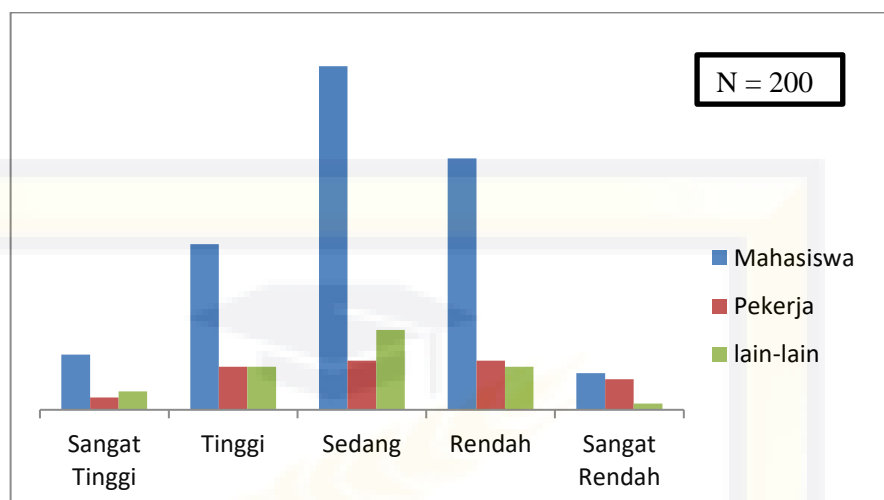


Diagram 4.20 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Status

3) Deskriptif Kinerja organisasi berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini

Berdasarkan kategorisasi Kinerja organisasi dari 200 anggota organisasi ekstra HMI diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki Kinerja organisasi sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 34 subjek (17%), UNHAS sebanyak 12 subjek (6%), UNM sebanyak 10 subjek (5%), PNUP, UMI, dan UIN masing-masing sebanyak 3 subjek (1,5%), serta untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 12 subjek (6%).

Kemudian, untuk kategori skor sangat tinggi subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 6 subjek (3%), UNM sebanyak 3 subjek (1,5%), PNUP, UMI, dan UIN masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), HMI Cabang sebanyak 2 subjek (1%), serta tidak ada anggota HMI komisariat UNHAS yang memiliki skor sangat tinggi. Selanjutnya, pada kategori skor tinggi subjek dalam organisasi HMI

UNIBOS berkontribusi sebanyak 14 subjek (7%), UNHAS sebanyak 3 subjek (1,5%), UNM sebanyak 8 subjek (4%), PNUP sebanyak 2 subjek (1%), UMI sebanyak 6 subjek (3%), UIN sebanyak 1 subjek (0,5%), dan untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 8 subjek (4%).

Lalu, untuk kategorisasi skor rendah subjek dalam organisasi HMI UNIBOS sebanyak 21 subjek (10,5%), UNHAS sebanyak 5 subjek (2,5%), UNM sebanyak 11 subjek (10,5%), PNUP dan UIN sebanyak 2 subjek (1%), UMI sebanyak 6 subjek (3%), serta untuk organisasi HMI Cabang sebanyak 9 subjek (4,5%). Terakhir untuk kategori skor sangat rendah, subjek dalam organisasi HMI UNIBOS dan UNHAS masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), UNM, PNUP, dan UIN sebanyak 2 subjek (1%), HMI Cabang sebanyak 4 subjek (2%), serta UMI tidak berkontribusi dalam kategori skor ini. Berikut disajikan diagram kategori Kinerja organisasi berdasarkan organisasi HMI yang diikuti saat ini:

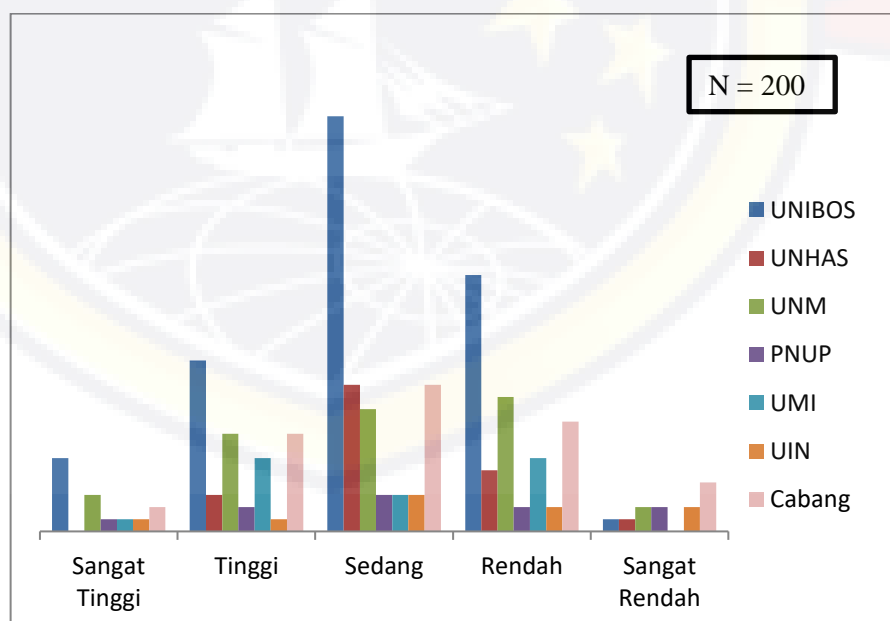


Diagram 4.21 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Organisasi HMI

4) Deskriptif Kinerja organisasi berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI

Berdasarkan kategorisasi Kinerja organisasi dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan jabatan dalam organisasi diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki Kinerja organisasi sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek yang merupakan anggota dalam organisasi yang diikuti saat ini yaitu sebanyak 62 subjek (31%). Bagi subjek dengan jabatan bendahara dan sekretaris yang memperoleh skor sedang masing-masing sebanyak 7 subjek (3,5%) dan 8 subjek (4%). Kategori skor rendah merupakan kategori skor yang banyak diperoleh subjek setelah kategori skor sedang, dimana anggota memperoleh skor rendah sebanyak 48 subjek (24%), bendahara dan sekretari masing-masing sebanyak 4 subjek (2%).

Selanjutnya, pada kategori tinggi diperoleh hasil bahwa persentase anggota masih mendominasi yaitu sebanyak 40 subjek (20%), sekretaris sebanyak 1 subjek (0,5%), dan untuk bendahara tidak ada yang memperoleh skor tinggi. Kategori skor sangat tinggi diperoleh hasil bahwa persentase anggota juga masih mendominasi yaitu sebanyak 10 subjek (5%), bendahara dan sekretaris masing-masing sebanyak 2 subjek (1%). Terakhir, anggota masih memiliki kontribusi terbesar yakni sebanyak 11 subjek (5,5%), disusul oleh jabatan sekretaris yaitu sebanyak 1 subjek (0,5%), dan tidak ada bendahara yang memperoleh skor sangat rendah. Berikut disajikan

diagram kategori Kinerja organisasi berdasarkan jabatan dalam organisasi HMI:

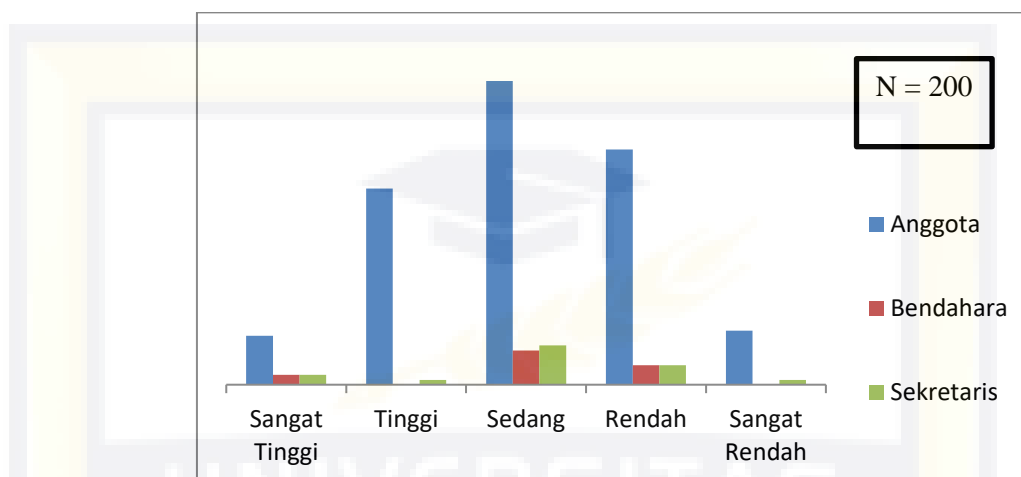


Diagram 4.22 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Jabatan dalam organisasi HMI

5) Deskriptif Kinerja organisasi berdasarkan Periode Kerja

Berdasarkan kategorisasi Kinerja organisasi dari 200 anggota organisasi ekstra HMI berdasarkan periode kerja dalam organisasi diperoleh hasil bahwa rata-rata subjek memiliki Kinerja organisasi sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada grafik yang memperlihatkan bahwa kategori sedang yang paling tinggi berada pada subjek dengan periode kerja 2019-2020 yakni sebanyak 33 subjek (16,5%), 2020 sebanyak 14 subjek (7%), 2015-2020 sebanyak 26 subjek (13%), anggota periode 2013-2020 dan 2011-2020 masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), serta 2009-2020 sebanyak 2 subjek (1%).

Selanjutnya, pada kategori sangat tinggi diperoleh hasil bahwa anggota organisasi periode 2020 memiliki kontribusi sebanyak 3 subjek (1,5%), 2019-2020 sebanyak 6 subjek (3%), 2015-2020 sebanyak 5 subjek (2,5%), serta anggota organisasi periode 2013-

2020, 2011-2020, dan 2009-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor sangat tinggi ini. Kategori tinggi rata-rata diperoleh pada anggota organisasi periode 2019-2020 yakni sebanyak 19 subjek (9,5%), periode 2020 sebanyak 9 subjek (4,5%), 2015-2020 sebanyak 10 subjek (5%), 2013-2020 sebanyak 1 subjek (0,5%), 2009-2020 sebanyak 2 subjek (1%), dan 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor tinggi.

Kategori skor rendah didominasi oleh anggota organisasi periode 2019-2020 sebanyak 21 subjek (10,5%), 2020 sebanyak 11 subjek (5,5%), 2015-2020 sebanyak 19 subjek (9,5%), 2013-2020 sebanyak 2 subjek (1%), 2009-2020 sebanyak 3 subjek (1,5%), dan anggota organisasi periode 2011-2020 tidak berkontribusi dalam kategori skor rendah. Terakhir, hanya anggota organisasi periode 2020, 2019-2020, dan 2009-2020 yakni masing-masing sebanyak 2 subjek (1%), 6 subjek (3%), dan 4 subjek (2%), serta anggota organisasi periode 2015-2020, 2013-2020, dan 2011-2020 tidak memiliki kontribusi dalam kategori skor ini. Berikut disajikan diagram kategori Kinerja Organisasi berdasarkan periode kerja dalam organisasi HMI:

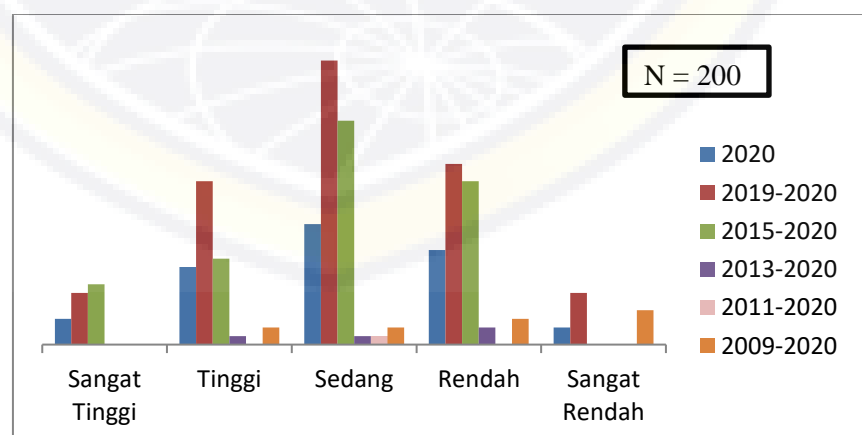


Diagram 4.23 Diagram Kinerja organisasi berdasarkan Periode kerja

4. Hasil Uji Asumsi

Gunawan (2020) mengemukakan bahwa uji asumsi merupakan langkah awal dalam menganalisis data. Uji asumsi digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan konsistensi dari persamaan regresi yang diperoleh sehingga uji analisis pada hipotesis dapat dilanjutkan. Uji Asumsi ini dilakukan dalam beberapa proses seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedisitas menggunakan aplikasi atau program *SPSS 23 for windows*. Berikut penjelasan hasilnya.

a. Uji Normalitas

Enterprise (2018) mengatakan bahwa Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan pedoman yakni :

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov*	Sig**	Keterangan
<i>Machiavellianism</i>			
<i>personality, Authoritarian</i>			Terdistribusi
<i>power orientation, dan</i>	0,996	0,274	Normal
Kinerja organisasi			

Ket: *Kolmogrov : Nilai Kolmogrof-Smirnov Z

**Sig : Nilai Signifikansi Kolmogrof-Smirnov (P > 0.05)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.7 diperoleh bahwa variabel *Machiavellianism personality*, *Authoritarian power orientation*, dan Kinerja organisasi memiliki nilai kolmogorov 0,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,274 dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi 0.05 yang berarti bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Santoso (2010) menjelaskan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang bersifat linear antara variabel dependen (variabel terikat) dengan sekelompok variabel independen (bebas). Gunawan (2020) mengemukakan bahwa uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dalam aplikasi SPSS, dimana variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear jika skor signifikansinya > 0.05 , dan sebaliknya jika seluruh variabel memiliki skor signifikansi < 0.05 maka variabel-variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas

Korelasi antar Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	F*	Sig. F(P)**	
<i>Machiavellianism</i> dan Kinerja organisasi	1.402	0.108	Linear
<i>Authoritarian power orientation</i> dan Kinerja organisasi	0.808	0.682	Linear

Ket: *F : nilai koefisien *linearity*

**Sig. F(P): nilai signifikansi $P > 0.05$

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F antara variabel *Machiavellianism personality* dengan Kinerja organisasi sebesar 1.402 dengan Signifikansi sebesar 0,108. Nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel *Machiavellianism personality* dengan Kinerja organisasi menunjukkan lebih dari 0.05 ($P > 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Machiavellianism personality* dengan Kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F antara variabel *Authoritarian power orientation* dengan Kinerja organisasi sebesar 0.808 dengan Signifikansi sebesar 0,682. Nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel *Authoritarian power orientation* dengan Kinerja organisasi menunjukkan lebih dari 0.05 ($P > 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi.

c. Uji Multikolinearitas

Yudiatmaja (2013) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji korelasi antara variabel *independent*. Jika skor korelasi dari dua atau lebih variabel *independent* sangat kuat maka variabel-variabel tersebut hanya bisa diwakilkan dengan satu variabel diantara variabel-variabel *independent* yang diuji. Kuat tidaknya hubungan antar variabel *independent* ini dapat dilihat melalui skor *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika skor $VIF \leq 10$ maka dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

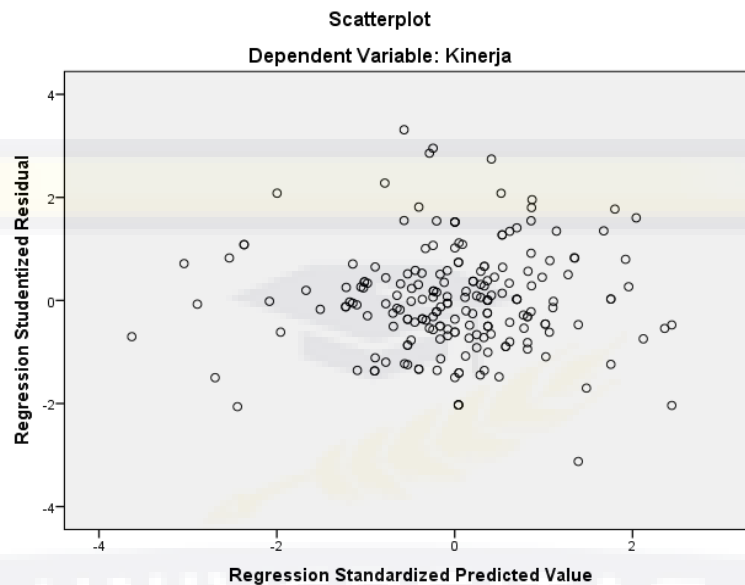
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Machiavellianism personality	0.802	1.247	Tidak terjadi Multikolinearitas
Authoritarian power orientation	0.802	1.247	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* sebesar 0,802 dan nilai VIF kedua variabel masing-masing sebesar 1,247. Hal menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heterokedisitas

Yudiatmaja (2013) menjelaskan bahwa uji heterokedisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian dari residual yang diamati. Residu merupakan faktor-faktor diluar dari penelitian yang mempengaruhi hasil penelitian. Skor heterokedisitas dapat diketahui dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan memperhatikan nilai prediksi dan nilai residual. Hasil uji heterokedisitas ini menunjukkan apakah ada pola tertentu atau tidak pada hasil yang ditunjukkan. Berikut hasil output SPSS yang telah dilakukan.



5. Uji Hipotesis

Setelah data yang diperoleh terbukti memenuhi uji asumsi maka selanjutnya dilanjutkan uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui sumbangan efektif variabel *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap variabel Kinerja Organisasi dengan hipotesis penelitian:

H_0 : Tidak ada pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H_1 : Ada pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H_0 : Tidak ada pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

H_1 : Ada pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

Berikut merupakan hasil analisis terhadap hipotesis penelitian:

a. Pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

Tabel 4.10 Pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi

Variabel	R	<i>Rsquare</i> *	F**	Sig.***	Keterangan
<i>Machiavellianism personality</i> terhadap Kinerja organisasi	0.348	0.121	27.233	0.000	Signifikan

Keterangan : **R square* = koefisien determinan

**F= nilai uji koefisien regresi secara stimultan

***Sig.= Nilai signifikansi, $p < 0.05$

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.348. *R square* sebesar 0.121. Berdasarkan nilai *R square* tersebut maka sumbangan relatif yang diberikan variabel *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 12,1%. Dengan demikian, masih terdapat 87,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar selain *Machiavellianism personality* yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Nilai kontribusi yang diperoleh menghasilkan nilai F sebesar 27.233 dimana nilai F tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,00$; $p < 0,05$). Sehingga, hipotesis *null* yang menyatakan tidak ada pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi ekstra di tolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi ekstra.

b. Pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

Tabel 4.11 Pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi Ekstra

Variabel	R	<i>Rsquare</i> *	F**	Sig.***	Keterangan
<i>Authoritarian power orientation</i> terhadap Kinerja Organisasi Ekstra	0.570	0.325	95.205	0.000	Signifikan

Keterangan : **R square* = koefisien determinan

**F= nilai uji koefisien regresi secara simultan

***Sig.= Nilai signifikansi, $p < 0.05$

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.570. *R square* sebesar 0.325. Berdasarkan nilai *R square* tersebut maka sumbangan relatif yang diberikan variabel *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 32.5%. Dengan demikian, masih terdapat 67,5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar selain *Authoritarian power orientation* yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Nilai kontribusi yang diperoleh menghasilkan nilai F sebesar 95.205 dimana nilai F tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,00$; $p < 0,05$). Sehingga, hipotesis *null* yang menyatakan tidak ada pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi ekstra di tolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi ekstra.

Tabel 4.12 Koefisien Regresi *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* Terhadap Kinerja organisasi

Variabel	Constant	R Square		T	Sig
		B	Std. Error		
<i>Machiavellianism personality</i>	33,982	0,226	0,125	1,810	0,031
<i>Authoritarian power orientation</i>		1,385	0,174	7,982	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta *Machiavellianism personality* (X_1) dan *Authoritarian power orientation* (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) sebesar 33,982. Nilai koefisien regresi variabel *Machiavellianism personality* sebesar 0,226 dimana nilai t yang dihasilkan sebesar 1,810 dengan signifikansi 0,031 (sig t < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Machiavellianism personality* memiliki pengaruh terhadap Kinerja organisasi dan memiliki hubungan yang positif dalam artian semakin tinggi *Machiavellianism personality* maka semakin tinggi pula Kinerja organisasi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta *Machiavellianism personality* (X_1) dan *Authoritarian power orientation* (X_2) terhadap Kinerja organisasi (Y) sebesar 33,982. Nilai koefisien regresi variabel *Authoritarian power orientation* sebesar 1.385 dimana nilai t yang dihasilkan sebesar 7,982 dengan signifikansi 0,000 (sig t < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Authoritarian power orientation* memiliki pengaruh terhadap Kinerja organisasi dan memiliki hubungan yang positif dalam artian semakin tinggi *Authoritarian power orientation* maka semakin tinggi pula Kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja organisasi} &= 33,982 + 0,226 (\text{Machiavellianism personality}) \\ &+ 1,385 (\text{Authoritarian power orientation}) \end{aligned}$$

B. Pembahasan

1. Gambaran *Machiavellianism personality* pada Anggota Organisasi Ekstra HMI di Kota Makassar

Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan gambaran bahwa skor *Machiavellianism personality* yang diperoleh subjek penelitian nampaknya sangat beragam. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Machiavellianism personality* yang menunjukkan bahwa terdapat 10 subjek atau 5% berada dalam kategori sangat tinggi, 34 subjek atau 17% berada dalam kategori tinggi, 86 subjek atau 43% berada dalam kategori sedang, 62 subjek atau 31% berada dalam kategori rendah dan 8 subjek atau 4% berada dalam kategori sangat rendah. Kategorisasi skor yang diperoleh subjek penelitian menggambarkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada pada kategori skor sedang.

Skor sedang yang diperoleh sebagian besar anggota organisasi HMI ini mencerminkan bahwa *Machiavellianism personality* yang dimiliki oleh anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar terbilang masih wajar, namun hal ini harus mendapat perhatian besar dari pihak organisasi ekstra HMI karena kategorisasi diatas juga menunjukkan bahwa sudah 44 subjek

(22%) yang memiliki skor tinggi dan sangat tinggi sehingga anggota yang masih berada dalam kategori skor sedang setidaknya mampu untuk diminimalisir kemungkinan skornya meningkat dari waktu ke waktu, dan oknum yang memiliki skor tinggi dan sangat tinggi ini setidaknya mendapat pengawasan dari segi pergerakan agar tidak terjadi tindakan atau perbuatan yang mengatasnamakan organisasi demi mencapai tujuan tertentu atau pribadi.

Pendeskripsian diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian yang merupakan anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar memiliki skor *Machiavellianism personality* yang bervariasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aziz, 2015) bahwa terdapat keberagaman respon yang ditunjukkan oleh subjek penelitian dalam menunjukkan *Machiavellianism personality* mereka yang telah diukur menggunakan Mach IV scale, dimana 19,4% subjek memperoleh skor sangat tinggi, 67,7% subjek memperoleh skor tinggi, 8,1% subjek memperoleh skor sedang, dan 4,8% subjek memperoleh skor rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz diatas juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soraya, 2016) bahwa terdapat keberagaman respon yang ditunjukkan oleh subjek penelitian dimana skor hanya dikelompokkan dalam 2 kategori yaitu tinggi dan rendah. Hasil yang ditemukan dalam penelitian soraya yakni 50% subjek memperoleh skor tinggi dan 50% subjek lainnya memperoleh skor rendah.

Selain penelitian diatas yang mendukung keberagaman respon dari subjek penelitian terkait *Machiavellianism personality*, adapula penelitian dimana subjek penelitian memiliki kategori skor yang bervariasi. Penelitian

yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat 3% subjek yang memperoleh skor sedang, 49% subjek yang memperoleh skor rendah, dan 48% subjek yang memperoleh skor sangat rendah.

2. Gambaran *Authoritarian power orientation* pada anggota Organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan gambaran bahwa skor *authoritarian power orientation* yang diperoleh subjek penelitian nampaknya sangat beragam. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *authoritarian power orientation* yang menunjukkan bahwa rata-rata skor *authoritarian power orientation* pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada dalam kategori sedang. Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat 14 subjek atau 7% berada dalam kategori sangat tinggi, 55 subjek atau 27,5% berada dalam kategori tinggi, 76 subjek atau 38% berada dalam kategori sedang, 42 subjek atau 21% berada dalam kategori rendah dan 13 subjek atau 6,5% subjek berada dalam kategori sangat rendah.

Kategorisasi skor yang diperoleh subjek penelitian menggambarkan bahwa rata-rata skor yang diperoleh anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada pada kategori skor sedang. Hal ini berarti bahwa *Authoritarian power orientation* anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar terbilang masih wajar, namun perlu diperhatikan bahwa sudah ada sebanyak 69 subjek (34,5%) yang memperoleh skor tinggi dan sangat tinggi sehingga perlu dilakukan edukasi politik yang lebih baik dalam organisasi. selain itu, pihak organisasi HMI juga harus mampu mengawasi

pergerakan para anggota yang telah memunculkan simtom orientasi kekuasaan otoriter ini ketika berada dalam lingkup organisasi atau yang selalu mengatasnamakan organisasi dalam setiap tingkah laku dan pergerakan yang dilakukan.

Pendeskripsian diatas juga menunjukkan adanya kebervarian respon yang diberikan sehingga menghasilkan skor yang juga bervariasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2017) bahwa terdapat keberagaman respon yang ditunjukkan oleh subjek penelitian terkait *authoritarianism*. Hal ini dibuktikan dengan persentase hasil kategorisasi skor yang diperoleh yakni 6% subjek dengan skor sangat tinggi, 20,9% subjek dengan skor tinggi, 50,7% subjek dengan skor sedang, 19,4% subjek dengan skor rendah, dan 3% subjek dengan skor sangat rendah.

3. Gambaran Kinerja organisasi pada anggota Organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Hasil analisis data yang telah dilakukan memberikan gambaran bahwa skor kinerja organisasi yang diperoleh subjek penelitian nampaknya sangat beragam. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 14 subjek atau 7% berada dalam kategori sangat tinggi, 41 subjek atau 20,5% berada dalam kategori tinggi, 77 subjek atau 38,5% berada dalam kategori sedang, 56 subjek atau 28% berada dalam kategori rendah dan 12 subjek atau 6% berada dalam kategori sangat rendah.

Kategorisasi skor yang diperoleh subjek penelitian menggambarkan bahwa rata-rata skor Kinerja organisasi anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar berada dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa

Kinerja organisasi anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar terbilang cukup baik. Namun, perlu diperhatikan bahwa ada 68 subjek (34%) yang memperoleh skor rendah dan sangat rendah dalam kinerja organisasi. Dengan demikian, hal ini mencerminkan adanya kegiatan atau program organisasi yang dinilai tidak sesuai dengan aturan yang seharusnya diterapkan. Cerminan ini dilihat dari sudut pandang definisi Kinerja Organisasi itu sendiri yang merupakan pencapaian suatu organisasi yang diwujudkan dalam kegiatan atau program organisasi yang dalam pengaplikasiannya menjunjung tinggi aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Pendeskripsian diatas juga menunjukkan bahwa subjek penelitian yang merupakan anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar memiliki skor Kinerja organisasi yang bervariasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Quansah, 2013) bahwa terdapat keberagaman respon yang ditunjukkan oleh subjek penelitian dalam menunjukkan Kinerja organisasi mereka yang diukur berdasarkan beberapa poin yakni tentang penyediaan SDM, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, penilaian atau evaluasi kinerja oleh manajer, dan promosi karyawan.

Penelitian oleh Quansah ini memperoleh hasil bahwa terdapat 87,5% subjek mengatakan bahwa organisasi mereka menyediakan *department* Sumber Daya Manusia (SDM) sedangkan 12,5% subjek lainnya mengatakan bahwa organisasi mereka menyediakan *department* Sumber Daya Manusia (SDM), 80% subjek mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan langsung dilakukan oleh pusat sedangkan 20% subjek mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh manajer

dalam bentuk kegiatan *role play*, 87,5% subjek mengatakan bahwa penilaian atau evaluasi kinerja dilakukan oleh manajer sebagai pihak pengawas bagi organisasi sedangkan 12,5% subjek mengatakan bahwa penilaian kinerja langsung dilakukan oleh pusat dan manajer belum mendapat izin untuk melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, 75% subjek mengatakan bahwa pemetaan jabatan pada organisasi murni dilakukan oleh pusat sedangkan 25% subjek mengatakan bahwa jabatan bagi karyawan diperoleh dari proses manajer yang membuat rekomendasi khusus untuk mempromosikan karyawannya.

4. Pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi ekstra HMI di Kota Makassar

Berdasarkan Uji hipotesis yang telah dilakukan yakni dengan mencari koefisien regresi dari pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi diperoleh hasil bahwa terdapat 12,1% *Machiavellianism personality* dan 32,5% *Authoritarian power orientation* mempengaruhi Kinerja organisasi ekstra HMI. Hal ini berarti masih terdapat sekitar 56,4% Kinerja organisasi ekstra HMI dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan.

Persentase besarnya pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi ekstra HMI di Kota Makassar diatas tidak boleh menjadi isapan jempol semata. Hal ini dikarenakan persentase sebesar itu telah mempengaruhi Kinerja Organisasi pada salah satu organisasi ekstra besar di Indonesia, khususnya di Kota Makassar. Jika dibiarkan dan tidak segera diatasi oleh pihak organisasi maka bukan lagi orientasi kemasyarakatan yang dijunjung tinggi oleh

organisasi dalam merancang program atau melakukan kegiatan, namun ada tujuan tertentu dibalik rancangan program dan kegiatan yang dilakukan dengan mengatasnamakan organisasi dan kesejahteraan masyarakat, dimana hal ini jelas-jelas tidak sesuai dengan Undang-Undang yang mengatur tentang tujuan terbentuknya organisasi Ekstra yang mencakup Organisasi Sosial atau Kemasyarakatan.

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada penelitian ini yang mengatakan bahwa ada pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi, nampaknya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2018) yang menghasilkan bahwa *Machiavellianism personality* memberikan pengaruh sebesar 4,7% terhadap persepsi politik dalam organisasi, dimana penelitian ini dilakukan karena Akbar sebagai peneliti ingin mengetahui bagaimana politik praktis dalam organisasi yang dijadikan sasaran penelitian yang dalam hal ini adalah organisasi HMI Yogyakarta, namun tetap saja pengaruh yang diberikan 4,7% yang berarti 95,3% lainnya politik dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut.

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiningwarni & Prince, 2017) bahwa terdapat 87,9% Kinerja organisasi dipengaruhi oleh integritas, etos kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, adapula penelitian yang dilakukan oleh (Wartini, 2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat 33,1% besarnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja organisasi.

Ditinjau dari analisis variabel *Machiavellianism personality* ditemukan hasil bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar adalah kategori skor sedang. Berdasarkan periode kerja atau lamanya menjabat menunjukkan bahwa kategori skor sedang ini didominasi oleh subjek dengan periode kerja 1 hingga 2 tahun dengan persentase sebesar 17% atau sebanyak 34 subjek (17%), 2015-2020 atau 5 tahun sebanyak 31 subjek (15,5%), anggota periode 2020 atau <1 bulan sebanyak 15 subjek (7,5%), 2009-2020 atau 11 tahun sebanyak 4 subjek (2%), serta 2011-2020 atau 9 tahun dan 2013-2020 atau 7 tahun yang masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%).

Hasil analisis diatas tampaknya sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Limanago, 2020) terkait *Dark triad personality* dan kecenderungan korupsi, bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian terkait variabel *Machiavellianism* yang merupakan salah satu kepribadian dalam *Dark triad* adalah kategori skor sedang, dimana subjek yang mendominasi pada kategori skor tersebut merupakan subjek dengan lamanya bekerja selama 1 tahun yakni dengan persentase sebesar 72% atau 155 subjek dengan usia kurang dari 30 tahun.

Hasil penelitian diatas pun sesuai dengan penjelasan Ferris, Russ, dan Fandt (dalam Akbar, 2018) bahwa faktor yang seringkali mempengaruhi persepsi politik seseorang dalam berorganisasi adalah lingkungan, individu, dan organisasi. dimana faktor individu dalam organisasi dapat dijelaskan dalam bentuk karakteristik demografi dan kepribadian seseorang yakni sejauh mana seseorang mampu beradaptasi yang dipengaruhi oleh

seberapa lama seseorang menjadi bagian dalam organisasi, bagaimana kepercayaan para anggota organisasi, dan seberapa besar kerjasama yang dilakukan anggota organisasi yang kesemua pengaruh ini dilakukan hingga memunculkan komitmen dalam berorganisasi. Ferris, Russ, dan Fandt juga menambahkan bahwa selain karakteristik demografi diatas, kepribadian juga sangat berpengaruh dalam persepsi politik yang salah satunya adalah *Machiavellianism personality* yang telah menjadi salah satu *personality* yang sering diperbincangkan dalam perilaku politik berorganisasi.

Ditinjau dari analisis variabel *Authoritarianism power orientation*, ditemukan hasil bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar adalah kategori skor sedang. Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian menunjukkan bahwa kategori skor sedang ini didominasi oleh subjek berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 24,5% atau sebanyak 49 subjek dan subjek berjenis kelamin laki-laki yang memperoleh skor sedang sebanyak 13,5% atau sebanyak 27 subjek.

Hasil analisis variabel *Authoritarianism power orientation* berdasarkan jenis kelamin diatas tampaknya sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Safitri, 2017) terkait kepribadian otoritarianisme dan prasangka sosial pada Mahasiswa, bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian terkait variabel otoritarianisme adalah kategori skor sedang, dimana perempuan mendominasi pada kategori skor tersebut daripada laki-laki. Adapun persentase skor sedang yang diperoleh subjek berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebesar 43,28%

atau sebanyak 29 subjek dan subjek berjenis kelamin laki-laki yang memperoleh skor sedang sebanyak 5 subjek atau dengan persentase sebesar 7,42%.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri diatas juga mampu menggambarkan bahwa Mahasiswa memang menjadi perhatian dalam pembahasan *Authoritarianism power orientation* dikarenakan individu dengan status mahasiswa biasanya memiliki kelompok-kelompok tertentu dan cenderung komitmen dalam kelompoknya. Hal ini kemudian sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan berdasarkan demografi status dalam penelitian ini. Kategori skor sedang yang merupakan kategori skor terbanyak yang diperoleh subjek dengan status mahasiswa dibanding pekerja dan lain-lain. Adapun persentasenya adalah sebanyak 51 subjek (25,5%) yang berstatus mahasiswa, status lain-lain sebanyak 17 subjek (8,5%), dan pekerja sebanyak 8 subjek (4%) yang berada dalam kategori skor sedang.

Hasil penelitian yang diperoleh diatas mengenai variabel otoritarianisme dijelaskan pula oleh Altemeyer (dalam Esita, 2014) bahwa kecenderungan memiliki kepribadian otoritarianisme pada usia remaja akhir hingga dewasa awal berada pada kategori sedang. Hal ini disebabkan pada masa kanak-kanak, individu telah memiliki kecenderungan menjadi sosok otoritarianisme namun masih terbilang cukup rendah karena masih mendapat pengawasan dari keluarganya. Tetapi, pada masa remaja dan dewasa, seorang individu akan mengembangkan nilai dalam dirinya sendiri dan mulai mencari lingkungannya sendiri sehingga kemungkinannya dalam

fase ini seseorang akan semakin besar memiliki orientasi tersebut jika dibandingkan fase-fase sebelumnya.

Ditinjau dari analisis variabel Kinerja Organisasi, ditemukan hasil bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar adalah kategori skor sedang. Berdasarkan periode kerja atau lamanya menjadi anggota menunjukkan bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian yang dalam hal ini adalah anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar yakni anggota dengan periode kerja 2019-2020 atau lamanya menjabat sekitar 1-2 tahun dengan persentase sebesar 16,5% atau sebanyak 33 subjek, 2020 atau lamanya menjabat <1 tahun sebanyak 14 subjek (7%), 2015-2020 atau lamanya menjabat sekitar 5 tahun sebanyak 26 subjek (13%), anggota periode 2013-2020 atau lamanya menjabat sekitar 7 tahun dan 2011-2020 atau lamanya menjabat sekitar 9 tahun masing-masing sebanyak 1 subjek (0,5%), serta 2009-2020 atau lamanya menjabat sekitar 11 tahun sebanyak 2 subjek (1%).

Hasil analisis variabel Kinerja Organisasi berdasarkan periode kerja atau lamanya menjabat diatas tampaknya sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Lenggawa, 2018) terkait Hubungan Komunikasi dengan Kinerja organisasi ekstra GMNI, bahwa kategori skor yang paling banyak diperoleh subjek penelitian terkait variabel Kinerja Organisasi adalah kategori skor sedang, dimana subjek yang merupakan anggota organisasi ekstra dengan lamanya menjabat 1 hingga 2 tahun mendominasi pada kategori skor sedang ini. Adapun persentase kategori skor sedang yang diperoleh sebesar 85% anggota yang menjabat selama 1

hingga 2 tahun dan 15% anggota lainnya yang berada dalam kategori skor sedang merupakan anggota dengan lamanya menjabat 3 hingga 4 tahun. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa satu-satunya anggota yang menjabat selama >4 tahun memperoleh skor tinggi dalam Kinerja Organisasi.

Hasil-hasil penelitian diatas nampaknya sesuai dengan salah satu teori yang mendorong kinerja organisasi yaitu *trust*. Martins (dalam Astuti, 2011) mengemukakan bahwa *trust* merupakan salah satu pondasi penting dalam menciptakan hubungan yang baik dan kedekatan yang intim antar anggota kelompok. Selain itu, *trust* diartikan sebagai salah satu kunci dalam kinerja organisasi, yang dimana semakin besar tingkat kepercayaan seorang anggota terhadap anggota kelompok lain, maka semakin besar pula tingkat suka rela yang dimiliki anggota tersebut dalam melakukan kerjasama dengan anggota kelompok. Nyhan (dalam Astuti, 2011) menambahkan bahwa *Trust* juga dapat muncul akibat intensitas dan durasi pertemuan. Hal ini dimaksudkan bahwa semakin lama seseorang melakukan kerjasama dengan orang lain, maka semakin besar pula kecenderungan *trust* antar mereka akan terbentuk..

5. Limitasi Penelitian

Selama penelitian berlangsung, peneliti sadar bahwa penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Adapun keterbatasan yang peneliti temukan selama proses penelitian yaitu penyebaran data demografi yang tidak seimbang seperti jumlah anggota pada organisasi HMI komisariat UNIBOS yang lebih dominan dari anggota organisasi HMI komisariat lain, dan jumlah anggota HMI komisariat UIN yang sangat sedikit. Selain

penyebaran data, peneliti juga merasa memiliki keterbatasan dalam proses penyebaran skala. Dalam hal ini, peneliti tidak dapat menyaksikan secara langsung saat subjek penelitian mengisi skala sehingga peneliti tidak mengetahui kondisi subjek penelitian yang sedang mengisi skala tersebut.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *Machiavellianism personality* dan *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi ekstra di Kota Makassar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kategori skor variabel *Machiavellianism personality* yang diperoleh 200 anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar didominasi oleh kategori skor sedang yaitu sebanyak 86 subjek atau 43%. Anggota organisasi ekstra HMI yang memperoleh skor sangat tinggi 10 subjek atau 5%, 34 subjek atau 17% berada dalam kategori tinggi, 62 subjek atau 31% berada dalam kategori rendah dan 8 subjek atau 4% berada dalam kategori sangat rendah.
2. Persentase aspek pada variabel *Machiavellianism personality* yang memiliki kontribusi terbesar dalam mengukur *Machiavellianism personality* pada anggota organisasi ekstra berbasis kepemudaan di Kota Makassar adalah aspek *cynical view of human nature* dan *interpersonal tactics* yang masing-masing memiliki kontribusi sebesar 47,06%, dan untuk kontribusi aspek *disregard for conventional morality* sebesar 5,88%.
3. Kategori skor variabel *Authoritarian power orientation* yang diperoleh 200 anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar didominasi oleh kategori skor sedang yaitu sebanyak 76 subjek atau 38%. Anggota organisasi ekstra HMI yang memperoleh skor sangat tinggi sebanyak 14 subjek atau 7%, 55 subjek atau 27,5% berada dalam kategori tinggi, 42 subjek atau

21% berada dalam kategori rendah dan 13 subjek atau 6,5% subjek berada dalam kategori sangat rendah.

4. Persentase aspek pada variabel *Authoritarian power orientation* yang memiliki kontribusi terbesar dalam mengukur *Authoritarian power orientation* pada anggota organisasi ekstra berbasis kepemudaan di Kota Makassar adalah aspek *Aggression authoritarian* dan *Submission authoritarian* yang masing-masing memiliki kontribusi sebesar 37,5%, dan untuk kontribusi aspek *Conventionalism* sebesar 25%.
5. Kategori skor variabel Kinerja organisasi yang diperoleh 200 anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar didominasi oleh kategori skor sedang yaitu sebanyak 77 subjek atau 38,5%. Anggota organisasi ekstra HMI yang memperoleh skor sangat tinggi sebanyak 14 subjek atau 7%, 41 subjek atau 20,5% berada dalam kategori tinggi, 56 subjek atau 28% berada dalam kategori rendah dan 12 subjek atau 6% berada dalam kategori sangat rendah.
6. Persentase aspek pada variabel Kinerja organisasi yang memiliki kontribusi terbesar dalam mengukur Kinerja organisasi pada anggota organisasi ekstra berbasis kepemudaan di Kota Makassar adalah aspek Perilaku yang memiliki kontribusi sebesar 60,71%, dan untuk kontribusi aspek Hasil sebesar 39,29%.
7. Hasil yang didapatkan dari hipotesis (pengaruh *Machiavellianism personality* terhadap Kinerja organisasi) menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,00$; $p < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat

pengaruh *Machiavellianism personality* terhadap Kinerja organisasi ekstra di Kota Makassar.

8. Hasil yang didapatkan dari hipotesis (pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi) menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang dimana nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p=0,00$; $p < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja organisasi ekstra di Kota Makassar.
9. Hasil analisis tentang besarnya kontribusi pengaruh *Machiavellianism Personality* terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan nilai R sebesar 0.348. *R square* sebesar 0.121 atau 12,1%. Dengan demikian, masih terdapat 87,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar selain *Machiavellianism personality* diluar dari variabel penelitian.
10. Hasil analisis tentang besarnya kontribusi pengaruh *Authoritarian power orientation* terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan nilai R sebesar 0.570. *R square* sebesar 0.325 atau 32.5%. Dengan demikian, masih terdapat 67,5% faktor lain yang memengaruhi kinerja organisasi pada anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar selain *Authoritarian power orientation* diluar dari variabel penelitian.

B. Saran

1. Bagi ketua organisasi

Kinerja organisasi tentu sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi tersebut, karena SDM adalah penggerak bagi setiap program organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini

tentunya membuat SDM sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, maka diharapkan ketua organisasi lebih memperhatikan *personality* atau karakter, baik calon anggota maupun anggota sah dalam organisasinya agar para anggota benar-benar mengedepankan kepentingan masyarakat sesuai orientasi dari terbentuknya organisasi kemasyarakatan.

2. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat beberapa anggota yang memiliki skor tinggi dan sangat tinggi bagi variabel *Machiavellianism personality* yang merupakan salah satu *Dark triad* dan *Authoritarian power orientation* maka diharapkan pihak organisasi dapat memberikan pendidikan politik yang maksimal bagi seluruh anggota organisasi agar seluruh anggota organisasi mengetahui hakikat berpolitik praktis dan dimana mereka hendaknya melakukan politik praktis.

Melakukan filterisasi saat penerimaan anggota baru pun harus dilakukan agar para calon anggota organisasi masuk dalam organisasi dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, serta menjunjung tinggi kepentingan bersama dan bukan malah berorientasi pada kekuasaan serta masuk dalam organisasi untuk kepentingan tertentu yang bersifat individual, terlebih pada organisasi-organisasi ekstra kemasyarakatan yang memang berorientasi pada masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian ini mengambil subjek anggota organisasi ekstra HMI di Kota Makassar, namun sampel yang digunakan dalam penelitian ini jauh dari jumlah ideal atau yang seharusnya sehingga diharapkan peneliti

selanjutnya mampu mengambil subjek dengan jumlah yang lebih besar dengan proporsi jumlah subjek pada setiap komisariat organisasi seimbang.

- b. Melihat besarnya kontribusi faktor lain dalam mempengaruhi Kinerja organisasi yakni sebesar 67,5% maka Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel baru dalam dunia psikologi, baik psikologi industri dan organisasi, maupun psikologi politik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., & Taufik, E. (2015). *Statistika tanpa stress*. Jakarta: Transmedia Pustaka
- Adorno, T., et all. (2019). *The authoritarian personality*. London: Verso
- Akbar, M. (2018). *Machiavellianisme dan Persepsi politik Organisasi pada pengurus Himpunan Mahasiswa Islam lingkup cabang Yogyakarta*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Aldair, R., M. (2019). Dinamika Organisasi Massa Pemuda Pancasila Pasca Orde Baru. *Jurnal Sosiologi Indonesia*. 9(1). 20-43.
- Altemeyer, B. (1996). *The Authoritarian Specter*. Cambriedge: Harvard University Press
- Altemeyer, B. (2006). *The authoritarian*. Canada: University of Mannitoba
- Alwisol (2018), *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to delivering high performance: sixth edition*. London: Koganpage
- Astuti, P., D. (2011). Trust dan Kultur organisasi sebagai penggerak Intellectual capital terhadap Kinerja organisasi. *Jurnal siasat Bisnis*. 15(2). 267-283
- Aziz, T. (2015). *Pengaruh love of money dan Machiavellian terhadap persepsi etis mahasiswa Akuntansi*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi, edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Back, K.W. (1977). *Social Psychology*. New york: John Wiley & Sons Inc
- Baroroh, A. (2008). *Trik-trik Analisis Statistik SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputiindo
- Bereczkei, T. (2018). *Machiavellianism: The Psychology of Manipulation*. New York: Routledge

- Biberman, G. (1985). Personality and characteristic work attitudes of persons with high, moderate, and low political tendencies. *Journal of Psychological Reports*. 57. 1303-1310. Doi: 10.2466/pr0.1985.57.3f.1303
- Billing, S.W., Guastello, S.J., & Rieke, M.L. (1993). A Comparative Assessment of The Construct Validity of Three Authoritarianism Measure. *Journal of Research in Personality*. 27, 328-348. Doi: 10.1006/jrpe.1993.1023
- Boyle, G. J., Gerald, M., & Donald, H. S. (2008). Personality Theories and Models: An Overview. *Journal of Personality & Individual Differences*. Vol.1. Doi: 10.4135/9781849200462.n1
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in The 21st Century. *Journal of Management Development*. 27 (1), pp. 5-12. Doi: 10.1108/02621710810840730
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Liquidity*. 1(2). 99-105. Doi: 10.32546/lq.v1i2.139
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana
- Christie, R., & Geis, F.L. (1970). *Social Psychology : Studies in Machiavellianism*. London: Academic Press
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen jilid 1, Edisi kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat
- Dahling, J. J., Kuyumcu, D., & Librizzi, E. H. (2015). *Implications for individual well-being*. In Robert A. Giacalone & Mark D. Promislo (Eds), *The handbook of unethical work behavior*. New York: Routledge.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djaali, Pudji, M., & Ramly. (2002). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: PPS UNJ
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. *Advances in Experimental Social Psychology*. (33), 41-113. Doi: 10.1016/S0065-2601(01)80004-6
- Duckitt, J., & Sibley, C. (2010). Personality, ideology, prejudice, and politics: a dual process motivational model. *Journal of Personality*. 78(6), 1861-1894. doi: 10.1111/j.1467-6494.2010.00672.x

- Dwiningwarni, S., & Prince, D. (2017). Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, Etos, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja organisasi. *Jurnal Eksis*. 12(2), 149-160. ISSN: 2549-6018
- Enterprise, J. (2018). *Lancar Menggunakan SPSS untuk Pemula*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Esita, Z. (2014). Pengaruh kelompok rujukan dan kepribadian otoritarian terhadap perilaku memilih pada pemilih awal. *Jurnal Islamic Review*. 3(1)147-175
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Pengambilan Keputusan : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fauzie, A., & Hawaim, M. (2003). Kepribadian otoritarian dan ideologi politik (studi kualitatif terhadap fungsionaris dan simpatisan empat partai politik di surabaya). *Jurnal Psikologi*. 5(3), 1-14. ISSN: 1411-2671
- Ferdiansyah. (2019). PP: Kami Buas Kembali Manakala Ada yang Ganggu Jokowi. 24 Desember 2019. <https://www.teropongsenayan.com/106497-pp-kami-buas-kembali-manakala-ada-yang-ganggu-jokowi>
- Firdaus, & Fakhry, Z. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Fromm, E. (1942). *The Fear of freedom*. London: Routledge & Kegan Paul
- Funke, F. (2005). The Dimensionality of Right-Wing Authoritarianism: Lessons from the Dilemma between Theory and Measurement. *Journal of Political Psychology*. 26(2), 195-218
- Gulo, D., & Kartono, K. (1987). *Kamus Psikologi*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Yogyakarta: Deepublish
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Bandung: Hidayatul Quran Kuningan
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1993). *Management for organizational Behavior, Edisi 6*. Singapore: Prentice hall
- Homans, G. C. (2017). *The Human Group*. New York: Routledge
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group

- Jost, J.T., Christopher M.F., & Jaime L.N. (2009). Political Ideology: Its Structure, Functions, and Elective Affinities. *Annual review of psychology*. (60), 307-337. Doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163600
- KPG. (1997). *Politik kekuasaan menurut Niccolo Machiavelli dalam Prince II*. Jakarta: PT Gramedia
- Keban, T. Y. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Kurniawan, R., & Budi, Y. (2016). *Analisis regresi*. Jakarta: Kencana
- Limanagao, Y. (2020). Hubungan antara Dark triad personality dan kecenderungan korupsi karyawan. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*. 9(1). 22-26. Doi: 10.21009/JPPP.091.04
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi
- Machiavelli, N. (2016). *The Prince*. California: Xist Publishing
- Madjid, N. (2002). *Atas Nama Pengalaman Beragama dan Berbangsa di Masa Transisi*. Paramadina. Jakarta
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mangunhardjana, A. (1997). *Isme-Isme dari A sampai Z*. Yogyakarta: Kanisius
- Mulia, E. (2014). *Office Power & Office Politics*. Jakarta: PT Elex media komputindo
- Mulyadi. (1997). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa, Edisi 8*. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Mulyadi. (2007). *Balanced Scorecard : Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan, Edisi kelima*. Jakarta: Salemba Empat
- Musleh.(2017). Kekuasaan. 4 Oktober 2019. <https://www.kompasiana.com/musleh/59a6bdbc1593440c1a0842a2/kekuasaan>
- Myres, D. G. (2012). *Psikologi sosial: edisi 10*. Jakarta: Salemba Humanika

- Nugraha, G. A. (2015). *Peranan Komite Nasional Pemuda Indonesia Sebagai Sarana Pendidikan Politik Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Pemuda (Studi deskriptif DPD KNPI Jawa Barat)*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung
- Nurdin, I., & Sri, H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- O'Connor, W. E., & Todd, G. M. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Psychology*. 135(3). 301-312. Doi: 10.1080/00223980109603700
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Purwaningsih, T. (2015). Politik Kekerabatan dan Kualitas Kandidat di Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik*. 1(1). 97-124. Doi: 10.7454/jp.v1i1.10
- Riani, A., L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Ruky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia
- Safitri, J. (2017). *Hubungan antara kepribadian otoritarian dan prasangka sosial Mahasiswa muslim terhadap umat Kristen*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sarwono, J. (2011). *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Setiawan, S., dkk. (2017). *Statistika II, edisi revisi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Siyoto, S., & Muhammad Ali, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Slamet, R. (2009). *Banking Assets and Liability Management*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sobandi, B., dkk. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora

- Soraya, R. (2016). *Hubungan Antara Machiavellianism dengan Kecenderungan Perilaku Anti-Korupsi*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang: Malang
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suryani, N. K., & John E. H. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Suyono. (2018). *Analisis regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia
- Taylor, Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). *Psikologi sosial: edisi 12*. Jakarta: Kencana
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Malang: UB Press
- Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan: : Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja organisasi melalui kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi. *Jurnal akuntansi dan pendidikan*. 3(1), 1-12
- Wibowo, M. P. (2013). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke 3*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wikipedia. (2020). Komite Nasional Pemuda Indonesia. 7 Juni 2020. https://id.wikipedia.org/wiki/Komite_Nasional_Pemuda_Indonesia
- Quansah, N. (2013). *The Impact of HRM Practice on Organizational Performance: the case study of some selected rural banks*. Thesis. Publikasi. Diterbitkan di Fakultas Administrasi Bisnis: program ilmu manajerial. Kwame Nkrumah University Of Science and Technology: Kumasi, Ghana

Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama





LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 : CONTOH SKALA PENELITIAN

1. Pengantar Skala

SKALA PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Selamat Pagi/ Siang/ Sore/ Malam.

Dengan Hormat,

Perkenalkan Saya Andi Zafirah Tanisha Usman, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), saya bermaksud melakukan penelitian terhadap Anggota Organisasi ekstra berbasis kepemudaan di Kota Makassar. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini. Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban salah dan benar, maka jawablah semua pernyataan dengan jujur sesuai dengan perasaan dan pikiran Anda.

Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian. Kontribusi Anda sangatlah penting bagi penelitian ini. Atas waktu dan kesediaan yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

2. Petunjuk pengisian Skala

PETUNJUK PENGISIAN SKALA PSIKOLOGI

Skala ini menyajikan beberapa pernyataan.

Anda diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan atau gambaran diri Anda yang sesungguhnya selama menjadi Anggota aktif di Organisasi Ekstra berbasis Kepemudaan di Kota Makassar. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu :

SS : Anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

...SELAMAT MENGERJAKAN...

SKALA I

SKALA I

1. Jangan pernah memberi tahu seseorang alasan sebenarnya Anda melakukan suatu hal, kecuali jika memberitahunya dapat mendatangkan manfaat *

SS
 S
 TS
 STS

2. Seseorang hendaknya bertindak ketika dia yakin bahwa tindakan tersebut tidak menyalahi norma *

SS
 S
 TS
 STS

SKALA II

SKALA II

1. Setiap orang harus mampu mengembangkan standar personal mereka tentang baik dan buruk, serta hanya memberikan sedikit perhatian terhadap pedoman agama *

SS
 S
 TS
 STS

2. Negara kita bukan hanya membutuhkan hak sipil, namun juga membutuhkan perilaku taat hukum dan ketertiban yang lebih baik *

SS
 S
 TS
 STS

SKALA III

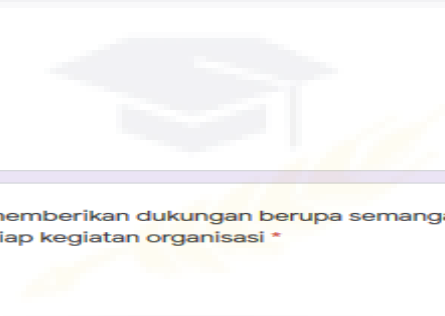
SKALA III

1. Secara umum, seluruh anggota organisasi mengerjakan tugas dengan baik *

SS
 S
 TS
 STS

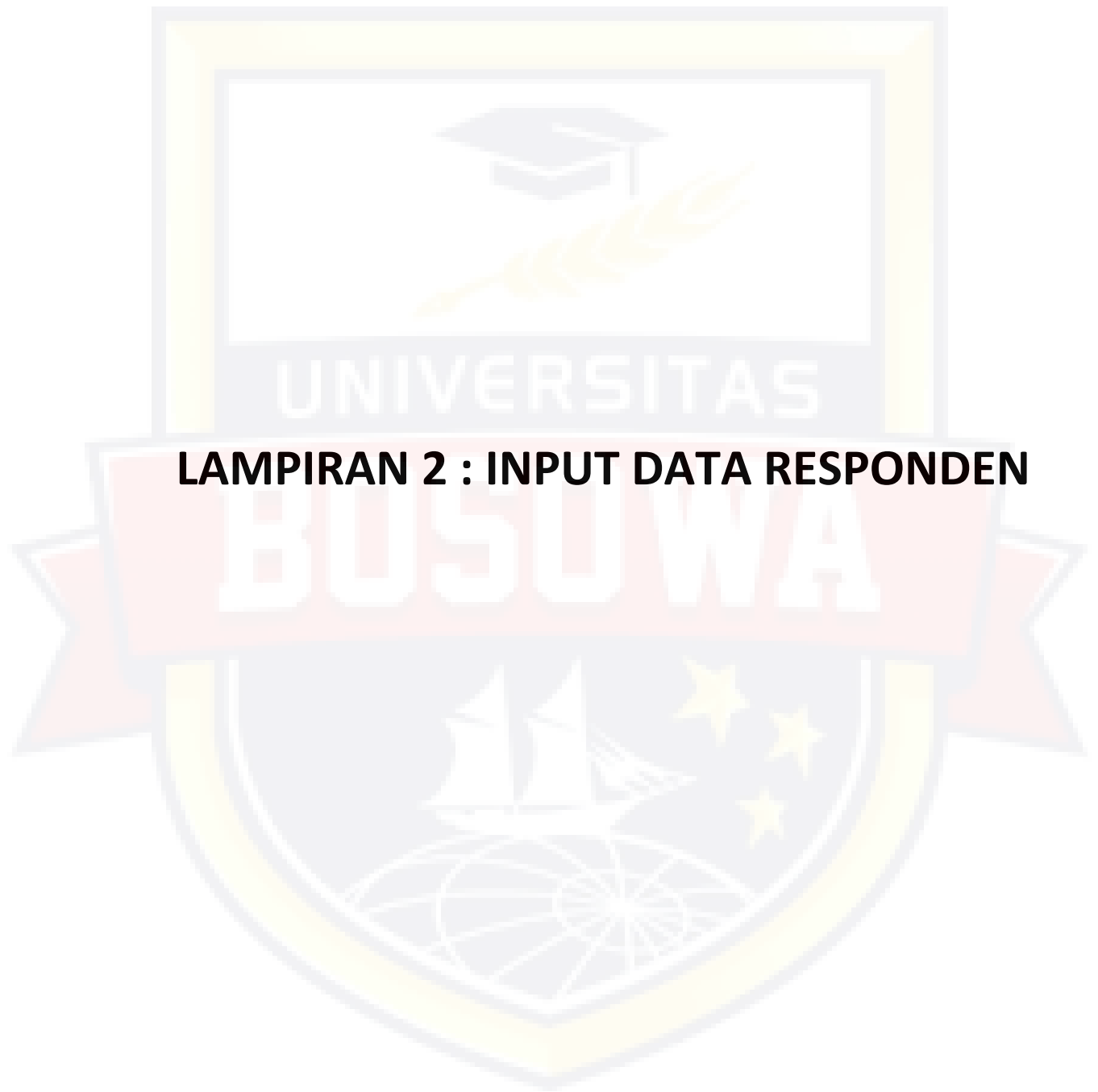
2. Masyarakat selalu memberikan dukungan berupa semangat dan persetujuan akan dilakukannya setiap kegiatan organisasi *

SS
 S
 TS
 STS



UNIVERSITAS
BOSOWA





LAMPIRAN 2 : INPUT DATA RESPONDEN

1. Data Responden

Jenis Kelamin	Status	HMI	jabatan di organisasi	Lamanya menjadi anggota
Perempuan	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	2 - 5 tahun
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	1 tahun
Perempuan	Pekerja	CABANG	Anggota	> 5 tahun
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	2 - 5 tahun
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	2 - 5 tahun
Perempuan	Dan lain-lain	CABANG	Anggota	2 - 5 tahun
Laki-laki	Dan lain-lain	CABANG	Anggota	> 5 tahun
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	< 1 bulan
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	< 1 bulan
Perempuan	Dan lain-lain	CABANG	Sekretaris	2 - 5 tahun
Laki-laki	Pekerja	CABANG	Anggota	> 5 tahun
Perempuan	Mahasiswa	UNM	Anggota	2019-sekarang
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Sekretaris	2 - 5 tahun
Perempuan	Mahasiswa	UNM	Sekretaris	1 - 5 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UNM	Anggota	< 1 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UNM	Anggota	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	UNM	Bendahara	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	< 1 bulan
Perempuan	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	UNM	Anggota	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	1 - 5 bulan
Perempuan	Mahasiswa	PNUP	Anggota	1 - 5 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UMI	Anggota	2 - 5 tahun
Perempuan	Mahasiswa	UNIBOS	Bendahara	1 - 5 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 - 5 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 tahun
Perempuan	Mahasiswa	UNIBOS	Bendahara	2019-sekarang
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 - 5 bulan
Laki-laki	Mahasiswa	UNIBOS	Anggota	1 tahun
Laki-laki	Dan lain-lain	CABANG	Anggota	> 5 tahun

2. Machiavellianism Personality

item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	item1 4	item1 5	item17	item1 8	item1 9
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2
3	3	3	2	3	1	4	3	2	1	3	3	3	4	1	2	4
4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	4
4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3
4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	1	3
3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	1	2	3
3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	1	4	4	1	2	3	3	4	3	1	3	4
4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	1	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	3	4	1	1	2	2	4	1	2	3	2

3. *Authoritarian power orientation*

item2	item3	item4	item6	item8	item10	item11	item12
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	1	3
4	4	2	3	4	3	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3	2
4	4	1	2	4	3	4	4
4	4	1	2	4	3	4	4
4	4	2	3	3	3	4	3
4	2	2	4	3	2	3	3
4	2	2	3	4	3	3	3
4	4	1	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	1	4	3
2	3	2	4	2	2	3	2
3	3	2	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	2	3	3
3	3	2	3	4	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4



**LAMPIRAN 3 : HASIL UJI RELIABILITAS DAN
VALIDITAS**

Uji Reliabilitas

1. Machiavellianism personality

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,670	17

2. Authoritarian power orientation

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	8

3. Kinerja Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	27

Uji Validitas Logis

IDENTITAS SME

1. SME 1

Nama : Sri Hayati, M.Psi., Psikolog

Universitas : Universitas Bosowa

2. SME 2

Nama : Musawwir, S.Psi., M.Pd

Universitas : Universitas Bosowa

3. SME 3

Nama SME : Hasniar A. Radde, S.Psi., M.Si

Universitas : Universitas Bosowa

Skala Machiavellianism personality

No Item	Hasil Telaah SME	Revisi Item Menurut saran SME	Keterangan
1.	Tidak Revisi	Jangan pernah memberi tahu seseorang alasan sebenarnya Anda melakukan suatu hal kecuali jika memberitahukannya dapat mendatangkan manfaat	Item tidak direvisi
2.	Tidak Revisi	Seseorang hendaknya bertindak ketika dia yakin bahwa tindakan tersebut tidak menyalahi norma	Item tidak direvisi
3.	Tidak Revisi	Kebanyakan orang pada dasarnya baik dan ramah	Item tidak direvisi
4.	Tidak Revisi	Saya rasa sah-sah saja untuk beranggapan bahwa semua orang memiliki sisi buruk dan sifat tersebut dapat muncul ketika mereka diberi kesempatan	Item tidak direvisi
5.	Tidak Revisi	Kejujuran adalah jalan terbaik untuk setiap persoalan	Item tidak direvisi
6.	Tidak Revisi	Pada umumnya, seseorang tidak akan bekerja keras kecuali apabila mereka dipaksa untuk melakukannya	Item tidak direvisi
7.	Tidak Revisi	Setelah dipikirkan, lebih baik menjadi rendah hati dan jujur daripada menjadi orang terpandang dan tidak jujur	Item tidak direvisi
8.	Tidak Revisi	Ketika meminta seseorang melakukan sesuatu untuk Anda,	Item tidak direvisi

		sebaiknya Anda memberikan alasan sebenarnya mengapa Anda menginginkannya daripada memberi alasan yang dibuat-buat	
9.	Tidak Revisi	Kebanyakan orang sukses di dunia ini mengedepankan kehidupan yang bersih dan bermoral	Item tidak direvisi
10.	Tidak Revisi	Mempercayai orang lain sepenuhnya sama saja dengan mencari masalah	Item tidak direvisi
11.	Tidak Revisi	Perbedaan terbesar antara para kriminal dan orang-orang pada umumnya adalah bahwa mereka cukup bodoh untuk tertangkap	Item tidak direvisi
12.	Tidak Revisi	Kebanyakan orang itu pemberani	Item tidak direvisi
13.	Tidak Revisi	Menyanjung-nyanjung orang-orang penting itu hal yang wajar	Item tidak direvisi
14.	Tidak Revisi	Bersikap baik di setiap keadaan itu mungkin untuk dilakukan	Item tidak direvisi
15.	Tidak Revisi	Kesalahan besar jika berpikir bahwa setiap menit ada seorang pecundang yang dilahirkan	Item tidak direvisi
16.	Tidak Revisi	Anda sulit untuk maju apabila tidak berbuat curang	Item tidak direvisi
17.	Revisi	Kebanyakan orang lebih mudah melupakan kapan mereka kehilangan keluarga daripada kapan mereka kehilangan harta benda	Item direvisi
18.	Tidak Revisi	Cara terbaik untuk mengendalikan orang lain adalah dengan memberitahukan apa yang ingin mereka dengar	Item tidak direvisi
19.	Tidak Revisi	Tidak ada alasan apapun untuk berbohong pada orang lain	Item tidak direvisi
20.	Tidak Revisi	Seseorang yang menderita sakit yang tidak dapat disembuhkan, seharusnya mempunyai pilihan untuk meninggal tanpa rasa sakit	Item tidak direvisi

IDENTITAS SME

1. SME 1

Nama : Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A
 Universitas : Universitas Bosowa

2. SME 2

Nama : Hasniar A. Radde, S.Psi., M.Si
 Universitas : Universitas Bosowa

3. SME 3

Nama SME : Titin Florentina P, M.Psi., Psikolog
 Universitas : Universitas Bosowa

Skala *Authoritarian power orientation*

No Item	Hasil Telaah SME	Revisi Item Menurut saran SME	Keterangan
1.	Revisi	- Setiap orang harus mampu mengembangkan standar personal mereka tentang baik dan buruk, serta hanya memberikan sedikit perhatian terhadap pedoman agama (seperti Al-Qur'an, dan lain-lain) - Setiap orang harus mampu mengembangkan standar personal mereka tentang baik dan buruk tanpa sepenuhnya berpedoman pada Agama	Item direvisi
2.	Revisi	Negara kita membutuhkan perilaku taat hukum dan ketertiban yang lebih baik	Item direvisi
3.	Tidak Revisi	Pandangan masa lalu bahwa wanita harus tunduk nyatanya tidak berlaku untuk masa sekarang, dimana wanita bisa menjadi apapun dan berada dimanapun yang mereka mau	Item tidak direvisi
4.	Revisi	Ketidaksetujuan terhadap suatu tradisi akan menjadi kesalahan fatal suatu hari nanti	Item direvisi
5.	Tidak Revisi	Tidak ada kejahatan yang layak mendapatkan	Item tidak direvisi

		hukuman mati	
6.	Tidak Revisi	Ketaatan dan rasa menghargai otoritas adalah nilai-nilai yang sangat penting yang harus dipelajari anak-anak	Item tidak direvisi
7.	Revisi	Menurut saya, sah-sah saja jika ada orang yang memiliki orientasi seksual menyimpang seperti Homoseksual dan Lesbian	Item direvisi
8.	Tidak Revisi	Negara kita benar-benar membutuhkan pemimpin yang memiliki kekuatan dan tekad untuk menghancurkan kejahatan agar dapat membawa kita kejalan yang benar	Item tidak direvisi
9.	Tidak Revisi	Hal baik yang dimiliki pemuda saat ini adalah kebebasan untuk membuat peraturan sendiri dan melakukan protes terhadap hal-hal yang tidak disukai	Item tidak direvisi
10.	Tidak Revisi	Menjadi orang yang berbudi dan taat hukum selamanya lebih baik daripada menantang nilai-nilai masyarakat yang ada sejak dulu	Item tidak direvisi
11.	Tidak Revisi	Sangat penting untuk melindungi hak-hak dengan berbagai cara dari segala bentuk penyimpangan dan radikalisme	Item tidak direvisi
12.	Revisi	Kunci hidup yang baik adalah taat, disiplin, dan baik kepada Negara	Item direvisi

IDENTITAS SME

1. SME 1

Nama : Sri Hayati, M.Psi., Psikolog
 Universitas : Universitas Bosowa

2. SME 2

Nama : A. Budhy Rakhmat, M.Psi., Psikolog
 Universitas : Universitas Bosowa

3. SME 3

Nama SME : A. Muhammad Aditya S., M.Psi., Psikolog
 Universitas : Universitas Bosowa

Skala Kinerja Organisasi

NO	SME			KETERANGAN
	1	2	3	
1.	E	E	E	
2.	E	E	E	
3.	E	G	E	SME 2 : sebaiknya mencari padanan kata dari “acuh tak acuh” yang lebih mudah dipahami oleh pihak organisasi
4.	E	E	E	
5.	E	T	E	SME 2 : Memberikan tanda tanya di kolom keterangan
6.	E	T	E	SME 2 : peneliti disarankan untuk mempertimbangkan urgensi dari item tersebut
7.	E	E	E	
8.	E	G	E	SME 2 : Istilah yang digunakan harus sesuai dengan budaya organisasi, dalam hal ini ditujukan untuk kata “teguran”

9.	E	G	E	SME 2 : Istilah yang digunakan harus sesuai dengan budaya organisasi, dalam hal ini ditujukan untuk kata “Sinis”
10.	E	E	E	
11.	E	E	E	
12.	E	G	E	SME 2 : menyarankan untuk membuat kalimat menjadi lebih simple
13.	E	E	E	
14.	E	T	E	SME 2 : menyarankan peneliti untuk memperhatikan seberapa besar urgensi dari item ini untuk di masukkan dalam alat ukur
15.	E	E	E	
16.	E	G	E	SME 2 : menyarankan peneliti untuk menghindari rangkaian kata yang bersifat judgment, yang dalam hal ini ditujukan terhadap “merasa bingung”
17.	E	E	E	
18.	E	E	E	
19.	G	E	E	SME 1 : Sebaiknya redaksi kalimatnya diganti menjadi “Secara umum, anggota organisasi membutuhkan bimbingan yang detil dalam menyelesaikan tugasnya”
20.	E	E	E	

21.	E	E	E	
22.	G	E	E	SME 1 : Sebaiknya redaksi kalimatnya diganti menjadi “Ketua organisasi selalu mengupayakan agar seluruh anggota hadir dalam sebagian besar kegiatan organisasi”
23.	E	E	E	
24.	E	E	E	
25.	E	E	E	
26.	E	E	E	
27.	E	T	G	<p>SME 2 : SME hanya memberikan tanda Tanya (?) pada kolom keterangan</p> <p>SME 3 : Saya masih kurang faham secara filosofis, SME kurang faham terkait penempatan item tersebut di “unfavorable”.</p> <p>Menurut SME, sekilas tidak ada yang salah dengan perbuatan menjaga nama baik disituasi apapun. Sehingga SME menyarankan untuk mengganti kalimat “disituasi apapun” menjadi “dengan segala cara”, karena penggunaan kalimat “dengan segala cara” sangat jelas memiliki kesan negatif</p>
28.	E	E	E	

29.	E	E	E	
30.	E	E	E	
31.	E	E	E	
32.	E	G	E	SME 2 : SME memberikan keterangan bahwa item tersebut kurang jelas
33.	E	E	E	
34.	E	T	E	SME 2 : SME hanya memberikan tanda Tanya (?) pada kolom keterangan
35.	E	E	E	
36.	E	E	E	
37.	E	G	E	SME 2 : menyarankan redaksi kalimat dibuat lebih simple agar lebih mudah dipahami oleh semua pihak
38.	E	E	E	
39.	E	G	E	SME 2 : menyarankan untuk melengkapi kalimat pada item tersebut
40.	E	G	G	SME 2 : menyarankan redaksi kalimat dibuat lebih simple agar lebih mudah dipahami oleh semua pihak SME 3 : Sebaiknya mengubah redaksi kalimatnya menjadi “kami (pihak organisasi) akan selalu menjaga nama baik organisasi

				dengan menjunjung tinggi kejujuran selama melaksanakan kegiatan organisasi”
41.	E	E	E	
42.	E	E	E	
43.	E	E	E	
44.	E	E	E	
45.	E	G	E	SME 2 : menyarankan redaksi kalimat dibuat lebih simple agar lebih mudah dipahami oleh semua pihak
46.	E	E	E	
47.	E	E	E	
48.	G	G	E	SME 1 : Sebaiknya redaksi kalimatnya diganti menjadi “Beberapa program kerja tidak dapat berjalan sesuai waktu yang ditetapkan” SME 2 : menyarankan agar peneliti menelaah kembali item tersebut

Uji Validitas Tampang :

1. Review Umum

Reviewer	Hasil Review			
	Layout/tata letak	Jenis & Ukuran Huruf	Bentuk Skala	Sampul
Reviewer 1 KR	Bagus	Ukuran huruf sudah sesuai. Sebaiknya di atur kembali spasi yang digunakan karena jaraknya untuk setiap item pada skala antara kalimat diatas dan dibawah terlalu berjauhan	Perhatikan jenis, ukuran dan warna tulisan, background yang digunakan	Bagus
Reviewer 2 FM	Bagus	Spasi itemnya dirapatkan	Bagus	Bagus
Reviewer 3 HN	Bagus	Bagus	Bagus	Bagus
Reviewer 4 NR	Bagus	Bagus	Bagus	Bagus
Reviewer 5 DS	Bagus	Bagus	Bagus	Bagus

2. Review Khusus : Pengantar Skala

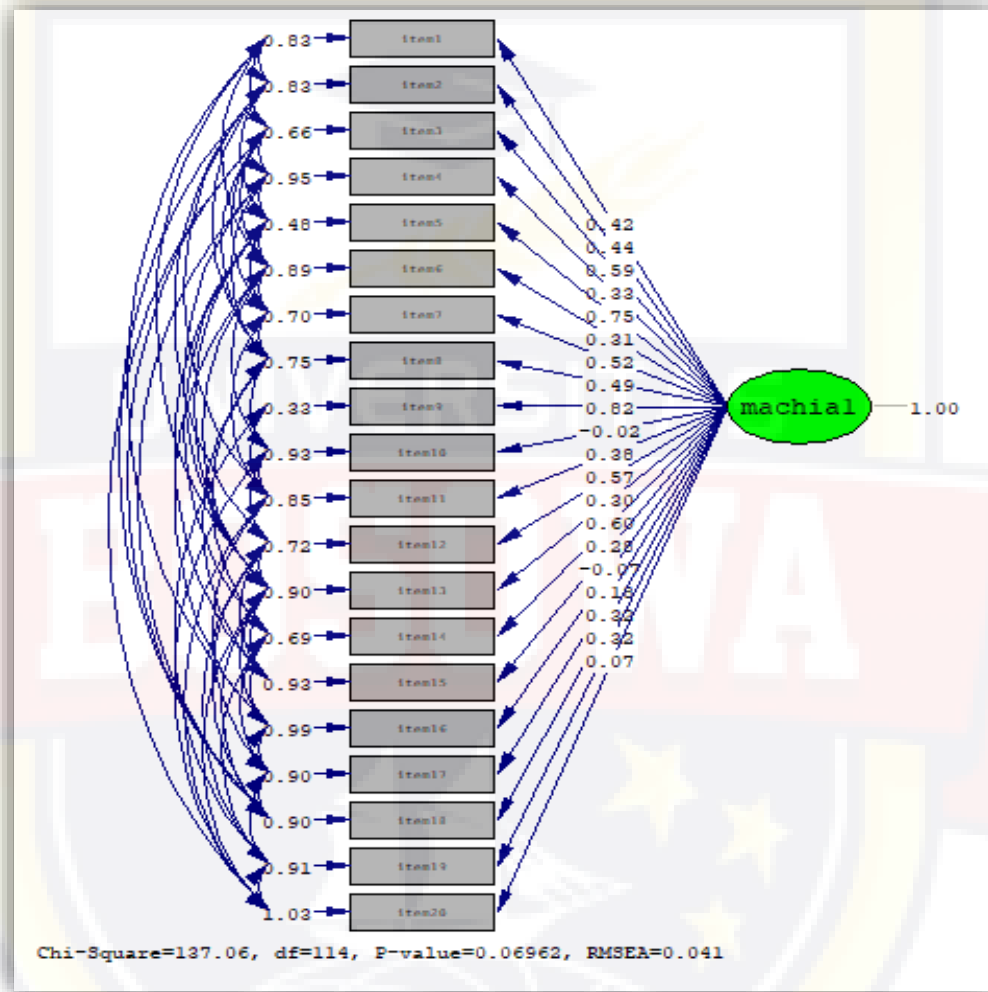
Aspek Review	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1 KR	Bagus	Sebaiknya dibuka dengan salam, hapuskan saja semester VIII karena sudah ada keterangan tugas akhir (Skripsi), perhatikan penggunaan huruf kapital, penutupnya juga sebaiknya berupa salam
Reviewer 2 FM	Bagus	Mudah dipahami
Reviewer 3 HN	Bagus	Persuasif dan mudah dipahami
Reviewer 4 NR	Bagus	Huruf "M" pada kata mahasiswa sebaiknya dikapitalkan
Reviewer 5 DS	Bagus	Perhatikan penggunaan huruf kapital dan huruf kecil pada pengantar, seperti pada kata mahasiswa, saya, ekstra, anda

3. Review Khusus : Petunjuk pengerjaan

Aspek Review	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1 KR	Bagus	Mudah dipahami
Reviewer 2 FM	Bagus	Mudah dipahami
Reviewer 3 HN	Bagus	Mudah dipahami
Reviewer 4 NR	Bagus	Mudah dipahami
Reviewer 5 DS	Bagus	Mudah dipahami

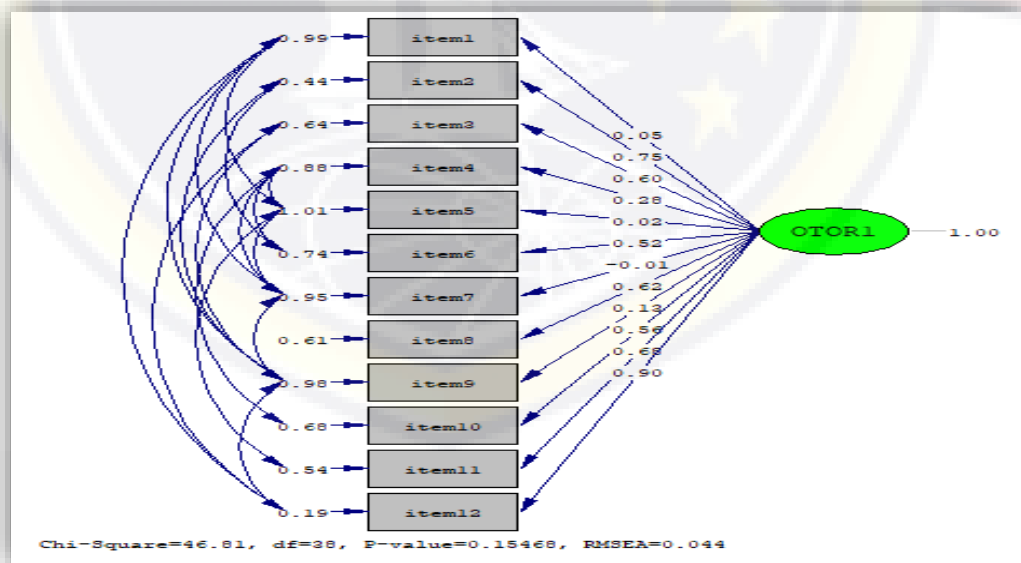
Uji Validitas Konstruk

1. Machiavellianism personality



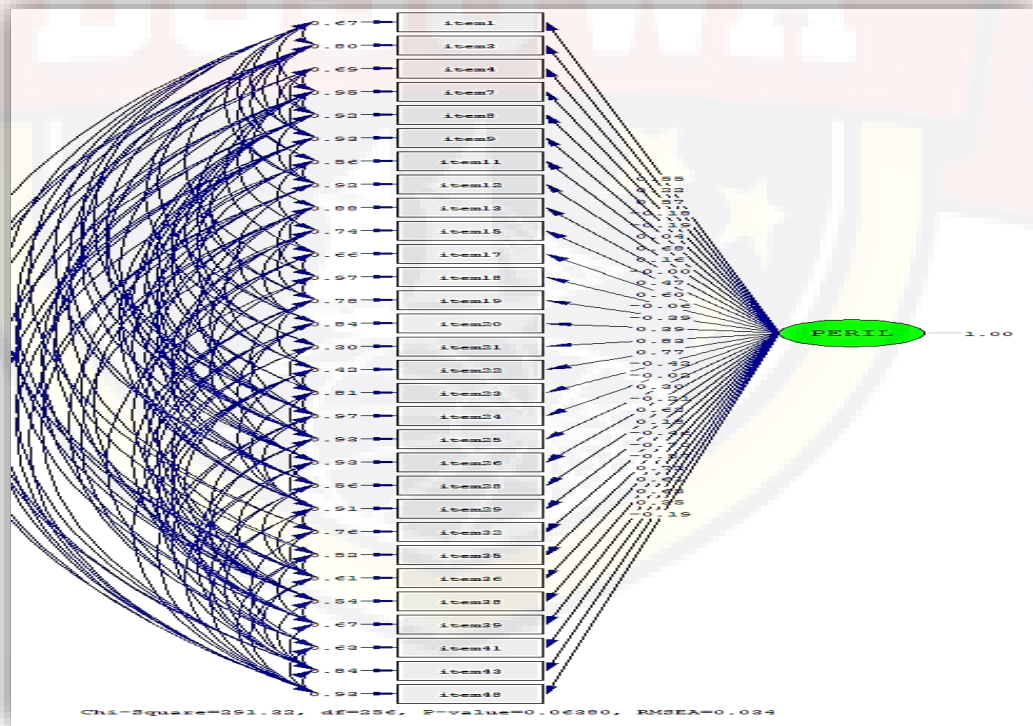
No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	1	0.42	0.09	4.72	Valid
2.	2	0.44	0.09	4.75	Valid
3.	3	0.59	0.08	6.99	Valid
4.	4	0.33	0.09	3.48	Valid
5.	5	0.75	0.08	9.07	Valid
6.	6	0.31	0.09	3.33	Valid
7.	7	0.52	0.09	5.88	Valid
8.	8	0.49	0.09	5.60	Valid
9.	9	0.82	0.08	10.91	Valid
10.	10	-0.02	0.09	-0.28	Tidak Valid
11.	11	0.38	0.09	4.28	Valid
12.	12	0.57	0.09	6.54	Valid
13.	13	0.30	0.09	3.23	Valid
14.	14	0.60	0.09	6.92	Valid
15.	15	0.28	0.09	3.05	Valid
16.	16	-0.07	0.09	-0.75	Tidak Valid
17.	17	0.18	0.09	1.96	Valid
18.	18	0.32	0.09	3.54	Valid
19.	19	0.32	0.09	3.50	Valid
20.	20	0.07	0.09	0.71	Tidak Valid

2. Authoritarian power orientation

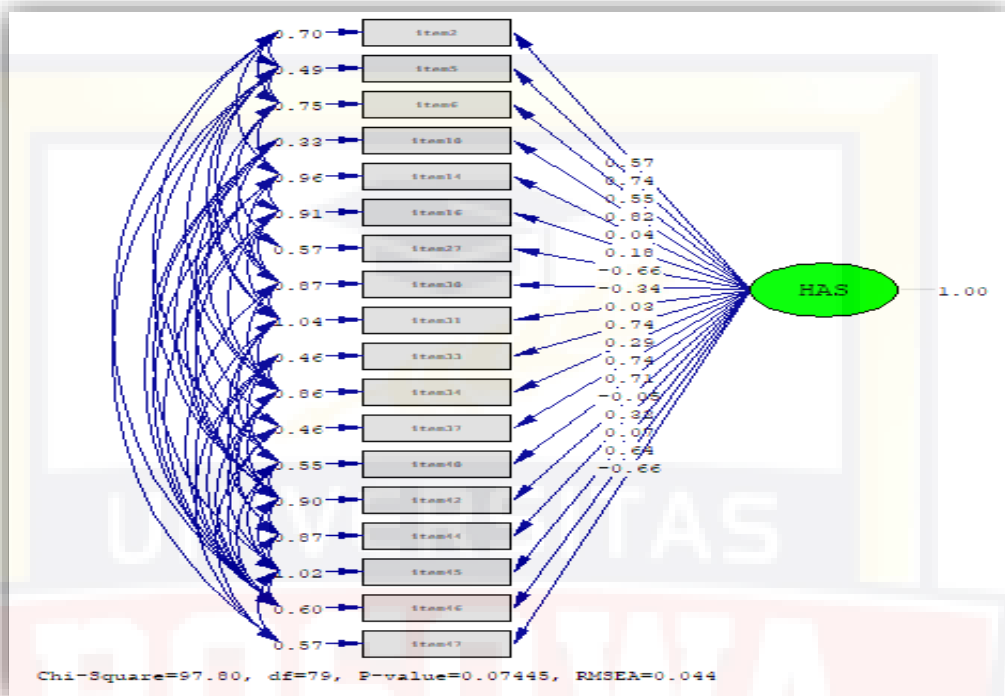


No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	1	0.05	0.10	0.51	Tidak Valid
2.	2	0.75	0.08	9.35	Valid
3.	3	0.60	0.09	6.52	Valid
4.	4	0.28	0.09	3.22	Valid
5.	5	0.02	0.09	0.18	Tidak Valid
6.	6	0.52	0.09	6.03	Valid
7.	7	-0.01	0.09	-0.13	Tidak Valid
8.	8	0.62	0.08	7.51	Valid
9.	9	0.13	0.10	1.29	Tidak Valid
10.	10	0.56	0.08	6.66	Valid
11.	11	0.68	0.08	8.35	Valid
12.	12	0.90	0.08	11.92	Valid

3. Kinerja Organisasi



No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	1	0.55	0.08	6.88	Valid
2.	3	0.22	0.08	2.69	Valid
3.	4	0.57	0.08	6.71	Valid
4.	7	-0.18	0.08	-2.11	Tidak Valid
5.	8	-0.19	0.09	-2.10	Tidak Valid
6.	9	0.04	0.09	0.46	Tidak Valid
7.	11	0.68	0.08	8.63	Valid
8.	12	0.16	0.09	1.84	Tidak Valid
9.	13	0.00	0.08	-0.04	Tidak Valid
10.	15	0.47	0.08	5.81	Valid
11.	17	0.60	0.08	7.56	Valid
12.	18	-0.06	0.08	-0.71	Tidak Valid
13.	19	-0.39	0.08	-4.71	Tidak Valid
14.	20	0.39	0.09	4.46	Valid
15.	21	0.83	0.07	11.46	Valid
16.	22	0.77	0.08	10.19	Valid
17.	23	-0.42	0.08	-5.05	Tidak Valid
18.	24	-0.02	0.09	-0.18	Tidak Valid
19.	25	0.30	0.09	3.50	Valid
20.	26	-0.21	0.09	-2.35	Tidak Valid
21.	28	0.62	0.08	8.03	Valid
22.	29	0.18	0.09	2.08	Valid
23.	32	-0.46	0.08	-5.66	Tidak Valid
24.	35	-0.70	0.08	-9.00	Tidak Valid
25.	36	-0.57	0.08	-7.25	Tidak Valid
26.	38	0.72	0.08	8.85	Valid
27.	39	0.61	0.09	7.08	Valid
28.	41	0.65	0.08	7.91	Valid
29.	43	0.35	0.09	4.05	Valid
30.	48	-0.19	0.09	-2.13	Tidak Valid



No.	Item	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1.	2	0.57	0.08	6.81	Valid
2.	5	0.74	0.08	9.30	Valid
3.	6	0.55	0.08	6.53	Valid
4.	10	0.82	0.08	10.59	Valid
5.	14	0.04	0.09	0.44	Tidak Valid
6.	16	0.18	0.09	2.12	Valid
7.	27	-0.66	0.08	-8.32	Tidak Valid
8.	30	-0.34	0.09	-3.72	Tidak Valid
9.	31	0.03	0.09	0.34	Tidak Valid
10.	33	0.74	0.08	9.33	Valid
11.	34	0.29	0.09	3.14	Valid
12.	37	0.74	0.08	9.17	Valid
13.	40	0.71	0.08	8.55	Valid
14.	42	-0.05	0.09	-0.55	Tidak Valid
15.	44	0.32	0.09	3.63	Valid
16.	45	0.07	0.10	0.77	Tidak Valid
17.	46	0.64	0.09	7.52	Valid
18.	47	-0.66	0.08	-8.04	Tidak Valid



UNIVERSITAS

BOSOWA

**LAMPIRAN 4 : ANALISIS DESKRIPTIF
RESPONDEN DAN HASIL ANALISIS
DESKRIPTIF VARIABEL**

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	115	57,5	57,5	57,5
	Laki-laki	85	42,5	42,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mahasiswa	139	69,5	69,5	69,5
	Pekerja	30	15,0	15,0	84,5
	Dan lain-lain	31	15,5	15,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

HMI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UNIBOS	76	38,0	38,0	38,0
	UNHAS	21	10,5	10,5	48,5
	UNM	34	17,0	17,0	65,5
	PNUP	10	5,0	5,0	70,5
	UMI	15	7,5	7,5	78,0
	UIN	9	4,5	4,5	82,5
	CABANG	35	17,5	17,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Anggota	171	85,5	85,5
	Bendahara	13	6,5	92,0
	Sekretaris	16	8,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0

Periode_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2020	39	19,5	19,5
	2019-2020	85	42,5	42,5
	2015-2020	60	30,0	30,0
	2013-2020	4	2,0	2,0
	2009-2020	11	5,5	5,5
	2011-2020	1	,5	,5
	Total	200	100,0	100,0

Kinerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	12	6,0	6,0
	Rendah	56	28,0	34,0
	Sedang	77	38,5	72,5
	Tinggi	41	20,5	93,0
	Sangat Tinggi	14	7,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0

Mach (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	8	4,0	4,0
	Rendah	62	31,0	35,0
	Sedang	86	43,0	78,0
	Tinggi	34	17,0	95,0
	Sangat Tinggi	10	5,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0

Auth (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	13	6,5	6,5
	Rendah	42	21,0	27,5
	Sedang	76	38,0	65,5
	Tinggi	55	27,5	93,0
	Sangat Tinggi	14	7,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0



**LAMPIRAN 5 : HASIL ANALISIS DESKRIPTIF
VARIABEL BERDASARKAN DEMOGRAFI**

1. Machiavellianism personality

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mach	200	23	68	49,62	5,064
Valid N (listwise)	200				

Jenis_Kelamin * Mach Crosstabulation

Count

	Mach					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Perempuan	4	30	57	16	8	115
Laki-laki	4	32	29	18	2	85
Total	8	62	86	34	10	200

Status * Mach Crosstabulation

Count

	Mach					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Mahasiswa	2	48	58	24	7	139
Pekerja	3	5	15	5	2	30
Dan lain-lain	3	9	13	5	1	31
Total	8	62	86	34	10	200

HMI * Mach Crosstabulation

Count

	Mach					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
UNIBOS	1	25	32	14	4	76
UNHAS	0	9	9	2	1	21
UNM	2	10	11	8	3	34
PNUP	0	1	5	4	0	10
UMI	1	6	5	1	2	15
UIN	1	4	3	1	0	9
CABANG	3	7	21	4	0	35
Total	8	62	86	34	10	200

Jabatan * Mach Crosstabulation

Count

	Mach					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Anggota	7	52	75	31	6	171
Bendahara	1	5	5	1	1	13
Sekretaris	0	5	6	2	3	16
Total	8	62	86	34	10	200

Periode_Kerja * Mach Crosstabulation

Count

	Mach					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
2020	2	10	15	10	2	39
2019-2020	2	31	34	13	5	85
2015-2020	2	15	31	9	3	60
2013-2020	0	2	1	1	0	4
2009-2020	2	4	4	1	0	11
2011-2020	0	0	1	0	0	1
Total	8	62	86	34	10	200

2. *Authoritarian power orientation*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
auth	200	12	32	25,06	3,637
Valid N (listwise)	200				

Jenis_Kelamin * Auth Crosstabulation

Count

	Auth					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Perempuan	4	21	49	32	9	115
Laki-laki	9	21	27	23	5	85
Total	13	42	76	55	14	200

Status * Auth Crosstabulation

Count

	Auth					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Mahasiswa	7	28	51	42	11	139
Pekerja	3	10	8	7	2	30
Dan lain-lain	3	4	17	6	1	31
Total	13	42	76	55	14	200

HMI * Auth Crosstabulation

Count

	Auth					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
UNIBOS	1	16	28	23	8	76
UNHAS	1	6	8	6	0	21
UNM	5	6	11	10	2	34
PNUP	0	1	5	3	1	10
UMI	0	4	4	4	3	15
UIN	2	2	3	2	0	9
CABANG	4	7	17	7	0	35
Total	13	42	76	55	14	200

Jabatan * Auth Crosstabulation

Count

	Auth					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Anggota	13	34	66	48	10	171
Bendahara	0	2	5	3	3	13
Sekretaris	0	6	5	4	1	16
Total	13	42	76	55	14	200

Periode_Kerja * Auth Crosstabulation

Count

	Auth					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
2020	2	8	18	8	3	39
2019-2020	6	18	26	29	6	85
2015-2020	2	10	26	17	5	60
2013-2020	0	2	2	0	0	4
2009-2020	3	4	3	1	0	11
2011-2020	0	0	1	0	0	1
Total	13	42	76	55	14	200

3. Kinerja organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja	200	50	104	79,88	9,733
Valid N (listwise)	200				

Jenis_Kelamin * Kinerja Crosstabulation

Count

	Kinerja					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Perempuan	3	29	43	27	13	115
Laki-laki	9	27	34	14	1	85
Total	12	56	77	41	14	200

Status * Kinerja Crosstabulation

Count

	Kinerja					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Mahasiswa	6	41	56	27	9	139
Pekerja	5	8	8	7	2	30
Dan lain-lain	1	7	13	7	3	31
Total	12	56	77	41	14	200

HMI * Kinerja Crosstabulation

Count

	Kinerja					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
UNIBOS	1	21	34	14	6	76
UNHAS	1	5	12	3	0	21
UNM	2	11	10	8	3	34
PNUP	2	2	3	2	1	10
UMI	0	6	3	5	1	15
UIN	2	2	3	1	1	9
CABANG	4	9	12	8	2	35
Total	12	56	77	41	14	200

Jabatan * Kinerja Crosstabulation

Count

	Kinerja					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Anggota	11	48	62	40	10	171
Bendahara	0	4	7	0	2	13
Sekretaris	1	4	8	1	2	16
Total	12	56	77	41	14	200

Periode_Kerja * Kinerja Crosstabulation

Count

	Kinerja					Total
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
2020	2	11	14	9	3	39
2019-2020	6	21	33	19	6	85
2015-2020	0	19	26	10	5	60
2013-2020	0	2	1	1	0	4
2009-2020	4	3	2	2	0	11
2011-2020	0	0	1	0	0	1
Total	12	56	77	41	14	200





LAMPIRAN 6 : HASIL UJI ASUMSI

1. Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	7,93287160
	Absolute	,070
Most Extreme Differences	Positive	,070
	Negative	-,039
Kolmogorov-Smirnov Z		,996
Asymp. Sig. (2-tailed)		,274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Analisis Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Mach	(Combined)	5071,966	26	195,076	2,449	,000
	Between Groups					
	Linearity	2279,536	1	2279,536	28,616	,000
	Deviation from Linearity	2792,429	25	111,697	1,402	,108
	Within Groups	13781,154	173	79,660		
Total	18853,120	199				

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Auth	(Combined)	7019,884	18	389,994	5,965	,000
	Between Groups					
	Linearity	6121,712	1	6121,712	93,637	,000
	Deviation from Linearity	898,172	17	52,834	,808	,682
Within Groups		11833,236	181	65,377		
Total		18853,120	199			

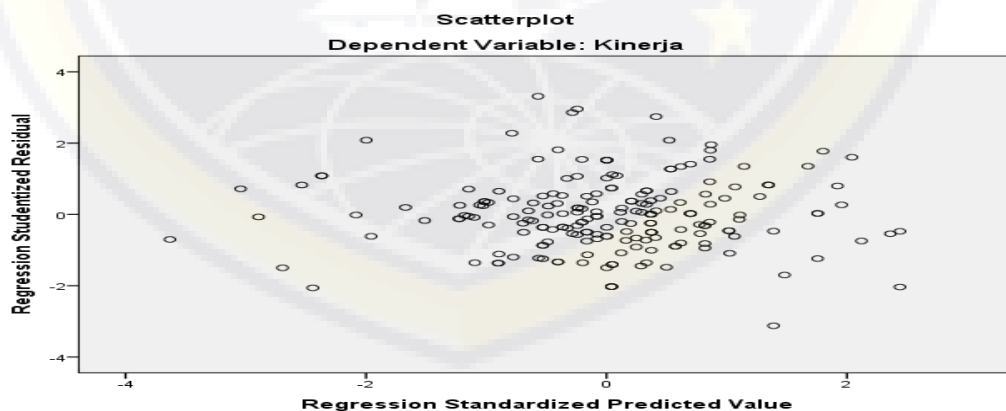
3. Hasil Analisis Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,982	5,790		5,869	,000		
Mach	,226	,125	,117	1,810	,072	,802	1,247
Auth	1,385	,174	,518	7,982	,000	,802	1,247

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas





LAMPIRAN 7 : HASIL UJI HIPOTESIS

Pengaruh Machiavellianism personality dan Authoritarian power orientation terhadap Kinerja organisasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Auth, Mach ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,336	,329	7,973

a. Predictors: (Constant), Auth, Mach

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 ^a	,121	,116	9,149

a. Predictors: (Constant), mach

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,321	8,019

a. Predictors: (Constant), auth

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6329,960	2	3164,980	49,788	,000 ^b
	Residual	12523,160	197	63,569		
	Total	18853,120	199			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Auth, Mach

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2279,536	1	2279,536	27,233	,000 ^b
	Residual	16573,584	198	83,705		
	Total	18853,120	199			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), mach

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6121,712	1	6121,712	95,205	,000 ^b
	Residual	12731,408	198	64,300		
	Total	18853,120	199			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), auth

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,982	5,790		5,869	,000
	Mach	,226	,125	,117	1,810	,031
	Auth	1,385	,174	,518	7,982	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,579 ^a	,336	,329	7,973	,336	49,788	2	197	,000

a. Predictors: (Constant), Auth, Mach

b. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 8 : PENERJEMAH



FERNY GROVE
State High School

McGinn Road, Ferny Grove Q 4055
PO Box 128, Ferny Hills Q 4058
Tel: (07) 3550 5777
Fax: (07) 3550 5700
Email: info@fernygroveshs.qg.edu.au
www.fernygroveshs.qg.edu.au
 www.facebook.com/FernyGroveSHS

Executive Principal: Mr John Schuh
CRICOS Provider No. 000608A

Languages and International Programs

Head of Department: Mrs FI Hudghton

CRICOS Provider Name: Department of Education, Training and the Arts
Trading Name: Education Queensland International CRICOS Code 00608A

26 November 2019

To whom it may concern

RE: LETTER OF RECOMMENDATION – A. Nur Adhitya Rahmat SAM. T.

A. Nur Adhitya Rahmat SAM. T. (Adit) undertook an internship at Ferny Grove State High School and Patricks Road State School as part of the Australia Indonesia Youth Exchange Program (AIYEP) 2019 – 2020. During his internship, Adit was a valuable asset to our team, assisting us for 3 weeks in various classroom activities.

Adit was able to work across all year levels – from year 4 to year 10. He had a great rapport with the students and teachers. Adit was always willing to offer assistance, he worked well with others and he always put in his best effort, no matter what the task.

We believe Adit can be an asset to any organisation and we would recommend him for any endeavour that he chooses to pursue.

Yours sincerely

K. Magnussen

Karen Magnussen
Teacher – Languages and International Student Program Manager

RIWAYAT HIDUP



Nama : Andi Zafirah Tanisha Usman
NIM : 4516091057
TTL : Makassar, 28 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : BTN Citra Daya Permai 2 (Kodam 2) Blok D1 No 11
No.Hp : 0895342930513

Riwayat Pendidikan

SD (2003-2009) : SD Inpres Sudiang
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 25 Makassar
SMA (2012-2015) : SMA Negeri 5 Makassar
S1 (2016-2020) : Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa Makassar