

POLITIK ORGANISASI PADA MOTIVASI KARIR PEGAWAI

Machin¹, Khoiruddin², Aslichah³

^{1,2,3}Universitas Darul 'Ulum Jombang

¹machinse6@gmail.com,

²khoirudin.ep@undar.ac.id

³aslichah2000@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh politik organisasi terhadap motivasi karir dengan variabel Motivasi Karir berdasar (London, 1989) dan variabel Persepsi Politik Organisasi berdasar (Ferris dan Kacmar ;1996). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan sampel 76 pegawai menggunakan Proportional Random Sampling dan dianalisis dengan model persamaan struktural AMOS. Temuan penelitian membuktikan bahwa ada hubungan yang variatif positif dan signifikan antara politik organisasi Motivasi Karir terhadap persepsi politik berdasar multi dimensi motivasi karier pada domain identitas karier, dan domain wawasan karier .

Kata kunci: politik organisasi, identitas karier, wawasan karier, ketahanan karier

PENDAHULUAN

Politik organisasi sebagai fenomena perseptual telah diteliti dengan keluaran penurunan keterlibatan dan kepuasan kerja, peningkatan kecemasan kerja, pindah kerja dan mangkir kerja (Ferris & Kacmar, 1992). Penelitian Parker dkk. (1995) menunjukkan persepsi politik organisasi memprediksi penurunan nilai-nilai positif organisasi yang dianggap syah, loyalitas, kepuasan yang menyeluruh, inovasi, dan efektivitas manajemen senior. Temuan penelitian Valle dan Perrew (2000) menunjukkan persepsi politik memprediksi penurunan kepuasan kerja, peningkatan stres kerja, dan intensi pindah kerja.

Ferris dan Kacmar (1992) menyatakan sekurang-kurangnya terdapat tiga potensi respon persepsi politik, yaitu; (1) tetap menjadi anggota organisasi dan terlibat aktif dalam aktivitas politik, (2) tetap menjadi anggota organisasi dan tidak melibatkan diri dalam aktivitas politik, dan (3) menghindari dari organisasi (pindah kerja dan mangkir kerja). Penelitian ini mengajukan variabel multi dimensi motivasi karier dari London (1987) sebagai kemungkinan variasi respon yang potensial terhadap persepsi politik. Pengajuan variabel motivasi karier memberi variasi potensi kemungkinan respon pertama, diikuti dengan kemungkinan respon ke dua. Reviu literatur menunjukkan penelitian persepsi politik menarik kesimpulan yang terlalu sederhana dan tidak banyak memberikan penjelasan konsekuensi terhadap kerangka kerja motivasional

yang bervariasi. Penelitian ini mengajukan beberapa konsekuensi persepsi politik.

Kajian motivasi karier memberikan berbagai kemungkinan variasi respon atau konsekuensi politik organisasi dalam latar kerja atau organisasional, tidak sebatas pembahasan kemungkinan tiga respon sebagaimana dijelaskan Ferris dkk. (dalam Ferris & Kacmar, 1992) maupun Valle dan Perrewé (2000); Kacmar dkk. (1999); Parker dkk. (1995). Lebih dari itu, pembahasan motivasi karier sebagai konsekuensi akan memberikan uraian dan penjelasan yang bervariasi mengenai bagaimana dinamika pilihan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi dan terlibat dalam aktivitas politik atau tidak melibatkan diri dalam aktivitas politik ditinjau dari perspektif motivasi karier.

Variabel motivasi karier sebagai konsekuensi akan lebih meningkatkan pemahaman terhadap dampak politik di lingkungan kerja. Tiga kemungkinan respon persepsi politik organisasi, yaitu tetap tinggal dalam organisasi dan melibatkan diri dalam aktivitas politik, tetap tinggal dalam organisasi dan tidak ikut terlibat dalam aktivitas politik, dan meninggalkan organisasi (pindah kerja dan mangkir kerja) (Ferris & Kacmar, 1992) dapat dikatakan sebagai penjelasan yang terlalu sederhana, karena mengabaikan atribut karier kerja sepanjang rentang kehidupan individu dan tidak memberikan penjelasan lebih lanjut bagaimana dinamika psikologis yang melatarbelakangi bilamana individu tetap tinggal dalam organisasi dan ikut terlibat dalam aktivitas politik atau tidak ikut berpolitik, atau bilamana manifestasi perilaku individu bilamana keinginan pindah kerja tidak dapat direalisasikan. Oleh karenanya, tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara politik organisasi Motivasi Karir terhadap persepsi politik berdasar multi dimensi motivasi karier pada domain identitas karier, dan domain wawasan karier.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan di wilayah Pemerintah Kabupaten Jombang dengan populasi penelitian adalah seluruh staf pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Pemerintah Kabupaten Jombang yang berada di Utara Sungai Brantas, yaitu Kantor Kecamatan Ploso, Kantor Kecamatan Kudu, Kantor Kecamatan Ngusikan, Kantor Kecamatan Kabuh dan Kantor Kecamatan Plandaan tahun 2022 yang merupakan pegawai golongan II sampai IV, pendidikan SLTA sampai S-2 dan lama kerja minimal 4 tahun. Penelitian mengambil sampel sebanyak 76 pegawai dari populasi dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*.

Alat Ukur yang digunakan dalam Skala Motivasi Karir berdasar multi dimensi motivasi karier yang ditinjau dari karakteristik keputusan dan perilaku (London, 1989), yaitu; (a) domain identitas karier, meliputi sub domain keikatan kerja dan sub domain dorongan bergerak naik (b) domain wawasan karier terdiri dari indikator tujuan yang jelas, jalur tujuan yang jelas, fleksibilitas tujuan, kebutuhan untuk berubah, cepat mengerti kondisi sosial,

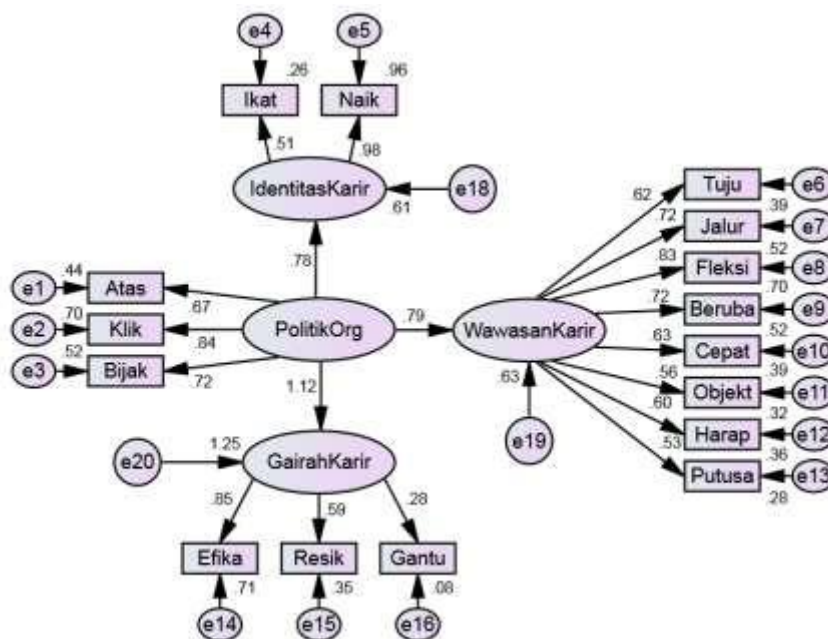
objektivitas diri, harapan yang realistis dan membuat keputusan (c) domain kegairahan karier terdiri dari sub domain efikasi diri, tendensi mengambil, dan ketergantungan. Skala **Persepsi Politik Organisasi** diadaptasi dari *Perceptions of Organizational Politics Scale* dari Ferris dan Kacmar (1996). Skala yang mengukur tiga dimensi, yaitu; (a) dimensi perilaku atasan atau (b) dimensi perilaku rekan kerja dan klik (c) dimensi praktik dan kebijakan

Data-data variabel penelitian dianalisis dengan model persamaan struktural menggunakan IBM SPSS AMOS versi 22.

Hasil Penelitian

Model Struktural

Analisis SEM menunjukkan komputasi derajat kebebasan (df) dengan jumlah *distinct sample moments* = 276, jumlah *distinct parameters to be estimated* = 136 dan derajat kebebasan $(136 - 35) = 101$, $\chi^2 = 305,236$ dengan df = 101 dan p = 0,000. Variabel-variabel laten eksogen dan variabel laten endogen sudah membentuk unidimensionalitas dan kriteria *goodness of-fit* perlu diuji.



Uji Goodness of-fit

Gambar 1: Model Struktural

MacCallum dan Austin (2000) sangat merekomendasikan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebagai indeks pengukuran model *fit* dengan beberapa alasan; (a) RMSEA secara adekuat menampakkan sensitivitas pada model yang tidak terperinci; (b) RMSEA dapat digunakan sebagai

pedoman yang tepat untuk menginterpretasi kesimpulan kualitas model; (c) alasan yang sangat penting adalah bahwa RMSEA memberikan sebuah taraf kepercayaan (*confidence interval*) yang menyediakan informasi penting mengenai ketelitian estimasi model *fit* yang tidak ada pada hampir seluruh indeks *fit* yang lain.

Nilai RMSEA 0,10 atau lebih tinggi menunjukkan model yang kurang *fit* (Aguinis dkk., 1994). Estimasi RMSEA tidak lebih dari 0,05, batas atas estimasi taraf signifikansi tidak lebih dari 0,08, dan nilai *p* untuk menguji hipotesis RMSEA tidak lebih dari nilai kritis 0,05 atau sekurang-kurangnya 0,50. (Brown & Cudeck, 1993). Hasil uji menunjukkan nilai RMSEA = 0,164 > 0,05. Hasil uji memperlihatkan pengukuran model struktural yang tidak baik. Data empiris tidak mendukung ketepatan model teoritis.

Model Pengukuran

Model penuh menggunakan 16 *observed variable* yang membentuk konstruk eksogen dan endogen. Konstruk eksogen adalah persepsi politik organisasi, terdiri dari 3 *observed variable*, yaitu: dimensi perilaku atasan; dimensi perilaku rekan dan klik, dan; dimensi praktik dan kebijakan organisasi. Konstruk endogen adalah motivasi karir yang terdiri dari 3 *observed variable*, yaitu: dimensi identitas karir; dimensi wawasan karir, dan; dimensi kegairahan karir.

Hasil uji CFA model penuh pada gambar 1. Nilai-nilai *squared multiple correlation coefficients* (R^2) menggambarkan varian variabel yang diamati. *Standardized regression weight* menggambarkan *factor loading*/ bobot faktor pada setiap jalur indikator yang membentuk unidimensionalitas variabel laten.

Nilai-nilai R^2 dan bobot faktor serta nilai *p* gambar 1 memperlihatkan hampir semua indikator variabel laten memiliki bobot faktor > 0,5 (*standardized regression weight*) dan $p < 0,01$ dan $p < 0,05$ (*unstandardized regression weight*). Hanya variabel Gantu (Ketergantungan karir yang memiliki bobot faktor, 0,280 dan $p < 0,000$. Nilai-nilai bobot faktor dalam CFA akan dianalisis dalam model persamaan struktural (SEM) yang menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji Hipotesis

Tabel 1 menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 1. Standardized Direct Effects

Variabel	Standardized regression weight
----------	-----------------------------------

<i>Unstandardized regression weight</i>			
Endogen	Jalur	Eksogen	

estimates

CR	ρ				
IdentitasKarir	<---	PolitikOrg	0,781	3,420	0,000*
WawasanKari r	<---	PolitikOrg	0,794	4,668	0,000*
GairahKarir	<---	PolitikOrg	1,116	2,574	0,010*

* $p < 0,01$

Koefisien regresi 0,781 menunjukkan politik organisasi sangat signifikan ($p \leq 0,01$) berpengaruh positif pada identitas karir. Koefisien regresi 0,794 menunjukkan politik organisasi sangat signifikan ($p \leq 0,01$) berpengaruh positif pada wawasan karir. Koefisien regresi 1,116 menunjukkan politik organisasi sangat signifikan ($p \leq 0,01$) berpengaruh positif pada kegairahan karir.

Pembahasan

Politik organisasi merupakan fenomena yang tidak disukai, tetapi juga tidak secara tegas dilarang oleh organisasi. Meningkatnya persepsi politik terhadap perilaku atasan, perilaku rekan dan klik, dan praktik dan kebijakan organisasi akan diikuti meningkatnya keikatan kerja. Pegawai akan lebih suka terlibat dalam pekerjaan dengan cara berlama-lama dalam bekerja. Pegawai akan lebih berorientasi profesional dengan usaha untuk lebih dikenal sebagai seorang profesional ketimbang pegawai biasa. Pegawai akan lebih berkomitmen pada pekerjaan manajerial dengan cara meningkatkan ketrampilan dan kemampuan manajerial. Pegawai akan semakin mengidentifikasi diri dengan organisasi dengan cara menggambarkan diri sebagai seorang pegawai dari unit kerja tertentu. Pegawai juga akan semakin ingin unggul dalam bekerja dengan mengorbankan aktivitas non kerja dan tanggung jawab kerja seperti kerja lembur.

Temuan penelitian menunjukkan konsekuensi persepsi politik pada identitas karier adalah peningkatan dorongan bergerak naik. Temuan ini dapat diinterpretasi: Pertama, persepsi politik mempertinggi kebutuhan untuk maju, kebutuhan untuk memperoleh promosi, dan kesempatan untuk memperoleh pengakuan. Misalnya, umpan balik penilaian reguler dan penampilan kerja. Persepsi politik organisasi dengan demikian meningkatkan usaha untuk memperoleh peningkatan lebih lanjut, seperti menentukan jalur karier, dan permintaan dipertimbangan untuk promosi. Kedua, persepsi politik mempertinggi kebutuhan mendominasi dan mempertinggi kesempatan untuk menerima peran kepemimpinan. Usaha pegawai untuk memperoleh kesempatan memimpin dan menerima peran kepemimpinan dengan demikian dipacu oleh persepsi politik organisasi; Ketiga, persepsi politik organisasi membangkitkan motivasi keuangan atau kebutuhan untuk memperoleh uang. Meningkatnya usaha pegawai untuk memperoleh kenaikan gaji, perubahan jabatan pada posisi yang bergaji tinggi dengan demikian dipicu oleh adanya lingkungan organisasi yang dirasa politis. Dorongan bergerak naik merefleksikan aktivitas politik, dengan demikian pegawai dalam organisasi merespon lingkungan kerja secara politis berdasarkan norma *self-*

interest ikut terdorong bergerak naik ke tangga organisasi.

Kesimpulan dari kedua konsekuensi persepsi politik di atas adalah persepsi politik berhubungan dua arah dengan identitas karier pegawai, yaitu searah dengan keikatan kerja dan searah dengan dorongan bergerak naik. Ferris dan Kacmar (1992) menyimpulkan konsekuensi politik organisasi adalah penghindaran organisasional, dimana pegawai tetap tinggal dalam organisasi tetapi tidak ikut dalam aktivitas politik dan pegawai tidak meninggalkan organisasi malahan ikut aktif dalam aktivitas politik di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini dengan demikian tidak mendukung kesimpulan pertama, tetapi mendukung kesimpulan kedua.

Persepsi politik meningkatkan wawasan karir. Sub domain wawasan karier yang pertama adalah orientasi tujuan karier, meliputi tujuan yang jelas, jalur tujuan yang jelas, dan fleksibilitas tujuan. Dimensi-dimensi tersebut dapat diartikan bahwa pegawai memiliki tujuan dan jalur tujuan karier yang jelas. Misalnya peningkatan gaji yang menyertai peningkatan jabatan, memperoleh ketrampilan dan kecakapan baru melalui pendidikan dan latihan. Fleksibilitas tujuan dapat diinterpretasi sebagai perubahan tujuan karier dan jalur tujuan karier sesuai dengan kondisi-kondisi yang mempengaruhi karier pegawai.

Domain wawasan karier kedua yang teridentifikasi dalam penelitian adalah perubahan kebutuhan sesuai dengan kondisi sosial, yaitu kebutuhan untuk berubah dan cepat mengerti keadaan sosial. Temuan penelitian menunjukkan persepsi politik organisasi sejalan dengan perubahan kebutuhan sesuai kondisi sosial. Temuan ini dapat diinterpretasi. Persepsi politik organisasi mempertinggi minat untuk memperoleh pengalaman karier yang baru dengan cara menilai variabel situasional agar memperoleh kesempatan untuk maju dalam arti kuantitas perubahan dalam organisasi, kesempatan menerima perubahan, dan bantuan dalam beradaptasi pada perubahan. Situasi tersebut mendorong pegawai memprakarsai perubahan, memperlihatkan antusiasme pada pengalaman kerja baru, dan bosan dengan pengalaman kerja yang lama.

Persepsi politik organisasi mempertinggi sensitivitas terhadap organisasi dan faktor-faktor interpersonal yang mempengaruhi kemajuan karier dengan cara menilai variabel-variabel situasional yang meliputi tampilan proses organisasional seperti penilaian prestasi kerja, keputusan personalia, serta bertanggung jawab pada kondisi sosial dengan cara menyesuaikan perilaku sesuai dengan situasi, mencari informasi dan kontak personal untuk meningkatkan proses organisasional.

Temuan ini konsisten dengan pernyataan Wayne dan Ferris (1990), bahwa politik organisasi penting bagi efektivitas fungsi organisasi. Pegawai yang mampu bermain politik dapat meraih jabatan dengan ganjaran dan tanggung jawab yang lebih besar. Politik organisasi dapat membantu pegawai dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak mendukung dalam peningkatan karier jika pegawai mampu mengurangi hambatan dalam situasi tersebut dan menjadi pemain politik yang sukses. Temuan penelitian ini dengan demikian

mematahkan anggapan bahwa politik memiliki sisi hitam dan dikarakterisasikan sebagai oportunisme dan permainan disfungsional bagi organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan persepsi politik organisasi meningkatkan rasionalitas karier. Persepsi politik organisasi membuat pegawai lebih memiliki harapan yang realistis, yaitu harapan yang realistis mengenai hasil karier, seperti peningkatan jabatan dan bayaran. Persepsi politik organisasi membuat pegawai lebih mampu menentukan keputusan karier yang tepat, yaitu tendensi lebih seksama dan tegas dalam mengambil keputusan. Hal ini karena aktivitas politik didorong oleh *self-interest* dan *selfish*, sehingga pegawai lebih berhati-hati untuk menghindari bias dalam menilai diri sendiri. Persepsi politik organisasi membuat pegawai lebih berorientasi masa depan, yaitu tendensi untuk mengantisipasi masa depan dan pekerjaan untuk tujuan ke depan.

Konsekuensi persepsi politik organisasi yang ketiga diajukan dalam penelitian ini adalah kegairahan karier. Domain pertama kegairahan karier adalah efikasi diri. Efikasi diri menunjukkan bahwa pegawai menilai kemampuan diri sendiri untuk mengorganisasi dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang menjadi tujuannya (Celuch dkk., 1995). Temuan ini dapat diinterpretasikan lingkungan kerja yang dipersepsi politis meningkatkan kebutuhan untuk memperoleh penghargaan diri, kebutuhan untuk mandiri dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan guna menghadapi kondisi-kondisi yang tidak mendukung karier. Persepsi politik organisasi dengan demikian memprediksi efikasi diri, atau dengan kata lain pegawai menjadi terdorong oleh persepsi politik untuk mencapai kinerja yang menjadi tujuannya.

Domain kegairahan karier yang kedua adalah tendensi mengambil resiko. Dimensi tendensi mengambil resiko yang teridentifikasi dalam penelitian adalah tendensi berani mengambil resiko dan takut gagal (dimensi unfavourable). Temuan penelitian menunjukkan persepsi politik organisasi akan membuat pegawai ada tendensi mengambil resiko. Berdasarkan dua dimensi tersebut, maka temuan penelitian ini dapat diinterpretasi. Persepsi politik searah dengan tendensi untuk mendekati suatu nilai seperti uang, jabatan, dan penghargaan diri. Tendensi tersebut mengarah pada pencarian kesempatan agar memperoleh nilai pengambilan resiko, seperti bagaimana memandang resiko secara positif disamping dari keluaran yang sudah jelas dan pasti. Persepsi politik dengan demikian memperbesar motivasi pegawai untuk mengusulkan ide-ide yang tidak sesuai dengan ide orang lain (motivasi ini merefleksikan taktik persuasi rasional), mengambil pekerjaan dengan ganjaran yang tinggi tetapi kurang aman, dan bertanggung jawab atas keputusan perilaku sendiri.

Persepsi politik organisasi akan membuat pegawai tidak memperhitungkan kebutuhan rasa aman. Persepsi politik mengurangi perasaan

takut tidak dapat hidup karena tidak terpenuhinya suatu harapan atau faktor

lainnya. Pegawai yang merasa lingkungan kerjanya diliputi suasana politis tidak menyimpulkan suatu situasi adalah sulit bagi dirinya dan tidak bersembunyi dalam kelompok untuk menghindari tanggung jawab pribadi. Persepsi politik organisasi dengan kata lain membuat pegawai menilai situasi secara positif dan berani menghadapi situasi yang sedang berkembang dalam lingkungan organisasi kerjanya, serta berani mempertanggungjawabkan keputusan perilakunya dalam situasi politis sebagai mekanisme pelibatan diri dalam aktivitas politik.

Domain kegairahan karier yang ketiga adalah ketergantungan (dimensi unfavourabel). Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi politik organisasi memuat pegawai menjadi tidak tergantung, atau dengan kata lain persepsi politik membuat pegawai mengembangkan perasaan tidak tergantung pada orang lain. Persepsi politik menjadi sejalan dengan kebutuhan bersaing dengan teman sekerja, keinginan pegawai untuk diperbandingkan dengan pegawai lain guna keperluan evaluasi dan keputusan pemberian ganjaran. Politik organisasi dengan demikian mendorong pegawai untuk mengambil keputusan mengejar pekerjaan atau tugas dengan ganjaran lebih tinggi berdasarkan persaingan, dan terdorong mencapai peningkatan diri lebih cepat dibanding rekan kerja. Peningkatan kebutuhan persaingan dengan demikian identik dengan kebutuhan berprestasi. Murray (dalam Platow & Shave, 1999) menyatakan kebutuhan berprestasi meliputi dorongan untuk bersaing dan mengungguli orang lain, dorongan untuk bekerja secara independen, dan berusaha mencapai standar yang tinggi pada tugas-tugas yang relevan.

Persepsi politik organisasi meningkatkan kegairahan karier pegawai melalui satu arah, yaitu searah dengan tendensi mengambil resiko dan ketidaktergantungan. Peningkatan tendensi mengambil resiko dan berusaha agar tidak tergantung karena persepsi politik dengan demikian konsisten dengan kesimpulan penelitian Ferris dan Kacmar (1992), dalam model persepsi politik organisasi, yaitu pegawai tidak meninggalkan organisasi dan melibatkan diri dalam aktivitas politik di lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan dorongan bergerak naik yang dapat diprediksi akan meningkat dengan adanya persepsi politik organisasi.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang variatif positif dan signifikan antara politik organisasi Motivasi Karir terhadap persepsi politik berdasar multi dimensi motivasi karier pada domain identitas karier, dan domain wawasan karier .

Daftar Pustaka

- Aguinis, H., Nesler, M. S., Hosoda, M., and Tadeschi, J. C. (1994). The Use of Influence Tactics in Persuasion. *The Journal of Social Psychology*, 134(4), 429-438.
- Antonides, G. (1992). *Psychology in Economic and Business: An Introduction to Economic Psychology*. London: Kluwer Academic Publishers.

- Celuch, K. G., Lust, J. A., and Showers, L. S. (1995). An Investigation of The Relationship Between Self-Efficacy and the Communication Effectiveness of Product Manual Format. *Journal of Business and Psychology*, 9(3), 241–252.
- DuBrind, A. J., Ireland, R. D., and Williams, J. C. (1996). *Management & Organization*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organization Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93–116.
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., and Kacmar, K. M. (2000b). Perceptions of Organizational Politics as a Moderator of the Relationship Between Conscientiousness and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 472–478.
- Iedema, J., & Poppe, M. (1994). The Effect of Self-Presentation on Social Value Orientation. *The Journal of Social Psychology*, 134(6), 771–782.
- Jones, T. M. (1995). Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics. *Academy of Management Review*, 20(2) 404–437
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., and Anthony, W. P. (1999). An Examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relations*, 52(3), 383–416
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., and Wilkinson, I. (1980). Intra-organizational Influence Tactics: Explorations in Getting One's Way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440–452.
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression Management: A Literature Review and Two - Component Model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47.
- London, M. (1987). Toward a Theory of Career Motivation. In Richard M. Steer & Lyman W. Porter. (Eds.). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Comp., 4th Ed.
- MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of Structural Equation Modeling in Psychological Research. *Annual Review Psychology*. 51, 201–226.
- Matheson, C. (1999). The Sources of Upward Mobility Within Public Sector Organizations: A Case Study. *Administration & Society*, 31(4), 495–524.
- Noe, R. A., & Barber, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: Destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 159–175.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., and Jackson, S L. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891–912.
- Rahim, M. A., & Psenicka, C. (1996). A Structural Equations Model of Stress, Locus of Control, Social Support, Psychiatric Symptoms, and Propensity to Leave a Job. *The Journal of Social Psychology*, 136(1), 69–84.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., and Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159–174.
- Schriesheim, C. A., & Hinkin, T. R. (1990). Influence Tactics Used by

Subordinates: A Theoretical and Empirical Analysis and Refinement of the Kipnis, Schmidt, and Wilkinson Subscale. *Journal of Applied Psychology*, 75(3), 246–257.

Strathern, P (2001). *90 Menit Bersama Machiavelli*. Jakarta: Erlangga.

Valle, M., & Perrewe, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Test of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53(3), 359–386.

Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence Tactics, Affect, and Exchange Quality in Supervisors–Subordinate Interactions: A Laboratory Experiment and Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487–499.

Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., and Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 911–926.

Yukl, G., & Falbe, C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 32–140.

Yukl, G., & Tracey, J. B. (1992). Consequences of Influence Tactics Used With Subordinates, Peer, and the Boss. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 525–535.