

Politik Kantor PNS: Sudut Pandang Aceh

Nurhadisah¹, Muhammad Rahmat Hidayat²

¹Universitas Teuku Umar, e-mail: nurhadisah727@gmail.com

²Universitas Teuku Umar, e-mail: m.rahmat@utu.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
13-11-2023

Direvisi:
24-06-2024

Diterima:
26-06-2024

Keywords

: *internal relations of civil servants, communication, decision making*

ABSTRACT

This study examines office politics in the context of Aceh's civil servant (PNS) perspective using SEM PLS method. Involving 107 respondents, the research analyzes the relationship between internal office relationships, communication, and decision-making. The main findings highlight the positive correlation between internal relationships and communication, playing a crucial role in shaping office politics dynamics. Open communication facilitates collaboration, reduces conflicts, and influences better decision-making. Inclusive leadership is identified as a factor strengthening relationships and collaboration. The study underscores the importance of transparency in communicating policies and decision-making processes to prevent misunderstandings. These results offer insights into key factors for understanding PNS office politics and its impact on organizational effectiveness in Aceh.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji politik kantor PNS dari perspektif Aceh dengan metode SEM PLS. Melibatkan 107 responden, penelitian ini menganalisis hubungan antara hubungan internal PNS, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Temuan utama menunjukkan bahwa hubungan positif antara hubungan internal dan komunikasi berperan penting dalam membentuk dinamika politik kantor. Komunikasi terbuka memfasilitasi kolaborasi, mengurangi konflik, dan mempengaruhi pengambilan keputusan yang lebih baik. Kepemimpinan yang inklusif diidentifikasi sebagai faktor yang memperkuat hubungan dan kolaborasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya transparansi dalam komunikasi kebijakan dan proses pengambilan keputusan untuk mencegah kesalahpahaman. Hasil ini memberikan pandangan tentang faktor-faktor kunci dalam memahami politik kantor PNS dan dampaknya pada efektivitas organisasi di Aceh.

Kata Kunci

: *hubungan internal PNS, komunikasi, pengambilan keputusan*

Corresponding Author

: Nurhadisah, Universitas Teuku Umar, e-mail: nurhadisah727@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan satuan unit birokrasi pemerintahan yang bekerja pada level layanan. Mereka dipekerjakan dalam rumpun lembaga pemerintah untuk memberikan layanan tertentu kepada masyarakat. Menurut sejarahnya, Dinasti Han dan Sui Tiongkok Kuno merupakan negara yang mula-mula melakukan proses rekrutmen fungsionaris birokrasi dengan melakukan ujian bersama. Seluruh fungsionaris yang direkrut pada masa Tiongkok Kuno tersebut diuji kompetensi dan pemahamannya serta nilai moral yang melekat pada diri masing-masing untuk mampu menjalankan roda birokrasi dengan nilai integritas yang tinggi. Indonesia yang pada masa lalu dijajah Belanda, mengenal birokrasi PNS dengan sebutan ambtenaar sebagai pelayan pemerintahan. Para ambtenaar ini digaji tinggi dan merupakan profesi idaman masyarakat pribumi Hindia Belanda pada masa dahulu. Kondisi ini dilanjutkan oleh Republik Indonesia pasca kemerdekaan hingga hari ini.

PNS dan lingkungan yang penuh dengan politik kantor merupakan dua hal yang tak dapat dipisahkan (Daraba et al., 2019; Kasiran, 2021). Hal ini berusaha diretas dengan diterbitkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang memunculkan solusi merit sistem dalam kebijakan manajemen SDM ASN. UU ini muncul karena kerapnya kasus like and dislike serta diskriminasi pada proses manajemen dan promosi PNS. Wakil Ketua Komisi II DPR RI Syamsurizal menilai dalam kanal emedia.dpr.go.id bahwa unsur subjektif selalu muncul baik karena faktor kedekatan, kekerabatan, maupun politik dan menjadikan merit sistem tetap tidak berjalan optimal dan benar-benar diterapkan. Politik kantor pada proses manajemen SDM PNS ini terjadi hampir di tiap daerah dan lini kantor pemerintahan sehingga sulit untuk benar-benar diubah baik secara paradigma dan praktiknya (Fathya, 2018; Kapita et al., 2015).

Politik kantor jelas memiliki impact yang kontra-produktif untuk kemajuan sebuah organisasi (Lamm, 2018; Tan Abdullah et al., 2010; Yan et al., 2020). Proses kontra-produktif ini lebih disebabkan karena proses manajemen yang terjadi tidak akan berbasis pada kompetensi, prestasi dan dasar logis serupa (Bellani et al., 2022; Lamm, 2018). Promosi, demosi dan mutasi yang terjadi dalam lingkup organisasi didasari pada ingratiation (Chandra, 2017; Kasiran, 2021; Suryono & Chariri, 2016). Ingratiation dimaknai sebagai seni menyanjung yang disengaja dan proses menyelaraskan pendapat dengan tampuk pimpinan organisasi dan menolak untuk berseberangan, memberi kritik atau oposisi dari kebijakan yang umum untuk memperkuat relasi kuasa antara client kepada patron-nya (Jones, 1966; Lamm, 2018; Yan et al., 2020). Hal ini juga menjadi dasar para pegawai kemudian tak memiliki gairah dalam bekerja, culas dan koruptif, stress, cenderung tidak disiplin, toxic bahkan malas serta bersikap social loafing (Bellani et al., 2022; Guo & Tu, 2017; Laelasari, 2016; Suryono & Chariri, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlangsung di Dinas Pendidikan Nagan Raya. Untuk memastikan jumlah sampel penelitian, ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin ($\alpha = 10\%$) dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode convenience sampling. Jumlah sampel seluruhnya ada 107 orang yang berasal dari pegawai Dinas Pendidikan Nagan Raya. Untuk instrument penelitian digunakan kuesioner yang menggunakan POP Scale (Brouer et al., 2010; Conner, 2006; Rosen et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil uji data dalam penelitian ini menemukan bahwa butir pertanyaan kuesioner Decisions yang kedua dan butir pertanyaan Relationship yang kedua memiliki nilai VIF yang bermasalah sehingga kedua konstruk dieliminasi dari model penelitian.

Tabel 1. Outer VIF Values

Variables	VIF
Communication1	2,150
Communication2	4,432
Communication3	3,695
Decisions1	2,262
Decisions2	6,057
Decisions3	4,787
Kebermaknaan Kinerja1	2,795
Kebermaknaan Kinerja2	3,045
Kebermaknaan Kinerja3	1,577
Persepsi Tekanan1	1,591
Persepsi Tekanan2	1,843
Persepsi Tekanan3	1,806
Relationship1	4,502
Relationship2	5,470
Relationship3	3,047
Reputation1	2,351
Reputation2	4,456
Reputation3	3,661
Resources1	1,845
Resources2	3,451
Resources3	2,806

Setelah kedua konstruk dikeluarkan dari model penelitian, dilakukan uji terhadap data penelitian dan didapatkan nilai yang baik untuk dilakukan bootstrap terhadap data penelitian. Hasil penelitian menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2. Path Coefficients

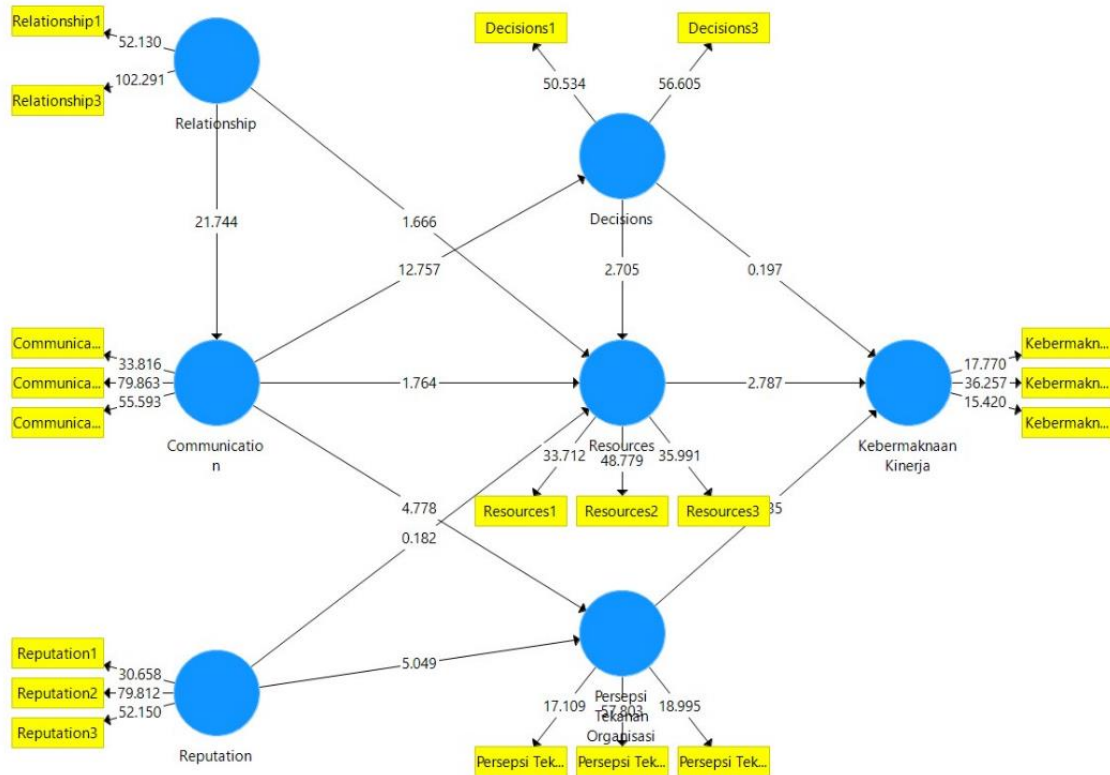
Variables	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Communication	0,898	0,898	0,937	0,832
Decisions	0,798	0,801	0,908	0,832
Kebermaknaan Kinerja	0,845	0,862	0,905	0,761
Persepsi Tekanan Organisasi	0,802	0,861	0,881	0,712
Relationship	0,867	0,883	0,937	0,882
Reputation	0,906	0,906	0,941	0,842
Resources	0,866	0,880	0,917	0,787

Dari hasil uji statistic didapatkan nilai Cronbach's alpha yang lebih tinggi di atas 0,70 yang menunjukkan reliabilitas yang lebih baik. Hal yang sama juga berlaku untuk melihat nilai rho dan Composite Reliability. Sedangkan pada nilai AVE, nilai AVE yang lebih tinggi di atas 0,50 menunjukkan reliabilitas yang baik. Hal yang sama jika kita menilik ke luaran pada hasil uji PLS pada tabel Fornell-Larcker Criterion.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

Variables	Communi- cation	Decisions	Kebermakna- an Kinerja	Persepsi Tekanan Organisasi	Relation- ship	Reputation	Resources
Communication	0,912						
Decisions	0,680	0,912					
Kebermaknaan Kinerja	-0,515	-0,368	0,872				
Persepsi Tekanan Organisasi	0,790	0,664	-0,390	0,844			
Relationship	0,799	0,707	-0,606	0,700	0,939		
Reputation	0,779	0,833	-0,506	0,791	0,771	0,918	
Resources	0,657	0,701	-0,477	0,579	0,674	0,675	0,887

Metode Fornell-Larcker Criterion lebih formal dalam menguji discriminant validity dengan menghitung rasio antara korelasi antara konstruk berbeda dan korelasi antara konstruk yang sama. Jika rasio ini lebih kecil dari 1, maka discriminant validity terpenuhi.



Gambar 1. Hasil Uji SEM PLS Model

Model jalur di atas dianggap final dan memiliki nilai fit summary yang merujuk pada ringkasan kesesuaian model dengan data yang diamati. Pada dasarnya, fit summary ini memberikan informasi tentang sejauh mana model yang diusulkan sesuai dengan data yang ada.

Tabel 4. Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model	
SRMR	0,081	0,129	
d_ ULS	1,242	3,141	
d_ G	1,204	1,507	
Chi-Square	669,424	741,633	
NFI	0,680	0,645	
		AIC (Akaike's Information Criterion)	BIC (Bayesian Information Criteria)
Communication		-105,650	-100,304
Decisions		-63,298	-57,952
Kebermaknaan Kinerja		-23,424	-12,732
Persepsi Tekanan Organisasi		-124,863	-116,844
Resources		-81,048	-67,684

B. Pembahasan

Konflik dapat timbul dalam lingkungan kerja manapun, termasuk di dalam pemerintahan. Komunikasi yang baik adalah kunci untuk mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif. Membuka saluran komunikasi yang efektif dan mengedepankan solusi yang saling menguntungkan dapat membantu mengatasi perbedaan pendapat. Melibatkan PNS dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil keputusan tersebut. Komunikasi dua arah dan menghargai masukan dari berbagai tingkatan dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap implementasi keputusan. Lingkungan politik dalam pemerintahan dapat berubah dengan cepat. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan, berkomunikasi mengenai perubahan tersebut, dan menjaga stabilitas dalam hubungan kerja penting untuk menjaga produktivitas. PNS juga perlu memahami pentingnya komunikasi internal di antara sesama pegawai serta komunikasi eksternal dengan masyarakat. Komunikasi yang jelas dan akurat dapat menghindari salah pengertian dan membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat.

Berdasarkan model penelitian juga dapat dilihat bagaimana komunikasi juga mempengaruhi keputusan-keputusan dalam ruang kerja PNS. Komunikasi yang transparan mengenai kebijakan, tujuan, dan prosedur kerja penting untuk memastikan pemahaman yang sama di antara seluruh anggota kantor. Ini menghindari munculnya kesalahpahaman dan persepsi negatif. Membuka saluran komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan membantu dalam memahami masalah-masalah yang dihadapi oleh staf serta memberikan tempat bagi masukan dan ide-ide baru. Ruang komunikasi kantor PNS juga perlu untuk mendorong dan menghargai umpan balik dari bawahan dan anggota tim dapat membantu dalam mengidentifikasi permasalahan dan peluang perbaikan. PNS sering bekerja di berbagai departemen dan unit. Komunikasi yang efektif antara departemen berbeda memungkinkan pertukaran informasi yang lebih baik dan koordinasi yang lebih efisien. Membangun jaringan dan koneksi di dalam organisasi dan dengan pihak eksternal dapat memfasilitasi pertukaran informasi, saling belajar, dan kolaborasi yang lebih baik.

Komunikasi dalam proses pengambilan keputusan juga diharapkan mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kualitas keputusan dan juga memberikan rasa memiliki terhadap hasilnya. Hal ini juga memastikan bahwa semua informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan tersedia dan akurat. Ini melibatkan pengumpulan data, analisis, dan evaluasi yang seksama. Komunikasi juga berguna untuk memahami peran dan tanggung jawab masing-masing individu dalam pengambilan keputusan membantu dalam memastikan bahwa keputusan dibuat oleh pihak yang memiliki otoritas dan kompetensi yang tepat. Pengambilan keputusan di lingkungan PNS harus mempertimbangkan prinsip-prinsip etika dan integritas. Keputusan yang diambil harus sesuai dengan kode etik dan nilai-nilai organisasi. Setelah keputusan diambil, penting untuk secara teratur mengevaluasi dampaknya. Jika diperlukan, keputusan dapat diubah atau disesuaikan berdasarkan hasil evaluasi. Memberikan ruang untuk eksplorasi dan inovasi dalam pengambilan keputusan dapat mendorong perubahan positif dan peningkatan efisiensi. Ketika komunikasi yang baik dipadukan dengan pengambilan keputusan yang terinformasi dan terlibat, organisasi PNS dapat berfungsi lebih efektif, mencapai tujuan-tujuan pemerintah dengan lebih baik, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

PENUTUP

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa korelasi antara konstruk relationship terhadap komunikasi merupakan faktor utama yang paling dominan dalam membentuk pola interaksi Politik Kantor PNS. PNS seringkali bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan-tujuan

pemerintahan dan pelayanan publik. Hubungan yang baik antara anggota tim dapat meningkatkan efektivitas kerja dan hasil akhir. Komunikasi yang terbuka dan jujur memfasilitasi koordinasi yang lebih baik dan pertukaran ide. PNS yang berada pada posisi kepemimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam hal komunikasi dan hubungan. Kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pemberdayaan dapat membangun kepercayaan di antara bawahan dan mendorong kolaborasi yang produktif. Penting bagi PNS untuk berkomunikasi secara terbuka mengenai kebijakan, proses pengambilan keputusan, dan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini membantu menghindari kesalahpahaman dan menciptakan lingkungan di mana informasi dapat bergerak dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129–139. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.001>
- Adele, Ladkin, Dimitrios, B. (2016). International Journal of Contemporary Hospitality Management Article information. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 327–345. <https://www-emeraldinsight-com.ledproxy2.uwindsor.ca/doi/pdfplus/10.1108/IJCHM-05-2014-0218>
- Armstrong, P. (2015). The discourse of Michel Foucault: A sociological encounter. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 29–42. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.10.009>
- Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16(1), 39–61. <https://doi.org/10.1177/1742715019885763>
- Avelino, F., & Rotmans, J. (2011). A dynamic conceptualization of power for sustainability research. *Journal of Cleaner Production*, 19(8), 796–804. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.11.012>
- Balay-As, M., Marlowe, J., & Gaillard, J. C. (2018). Deconstructing the binary between indigenous and scientific knowledge in disaster risk reduction: Approaches to high impact weather hazards. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 30(July 2017), 18–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2018.03.013>
- Barnett, M., & Duvall, R. (2005). Power in International Politics. *International Organization*, 59(1), 39–75. <http://www.jstor.org/stable/3877878>
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Bellani, E., Wahyuni, S., & Azwar, A. R. (2022). Organizational Commitment Among Civil Servant : The Role of Work Meaningfulness. *Pinisi Discretion Review Volume*, 6(1), 149–154.
- Bergeron, D. M., & Thompson, P. S. (2020). Speaking Up at Work: The Role of Perceived Organizational Support in Explaining the Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Voice Behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 195–215. <https://doi.org/10.1177/0021886319900332>
- Berquist, R., St-Pierre, I., & Holmes, D. (2018). Uncaring Nurses: Mobilizing power, knowledge, difference, and resistance to explain workplace violence in academia. *Research and Theory for Nursing Practice*, 32(2), 199–215. <https://doi.org/10.1891/1541-6577.32.2.199>
- Blais, J., & Pruyers, S. (2017). The power of the dark side: personality, the dark triad, and political ambition. *Personality and Individual Differences*, 113, 167–172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.029>
- Bogdanovic, M., & Cingula, D. (2015). Dark Triad of Croatian Management Students. *Central European Business Review*, 4(4), 30–47. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.136>
- Brouer, R. L., Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2010). The moderating effects of political skill on the perceived politics–outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 869–885. <https://doi.org/10.1002/job>
- Brown, C., & Lewis, M. J. (2003). Psychosocial development in the elderly: An investigation into Erikson’s ninth stage. *Journal of Aging Studies*, 17(4), 415–426. [https://doi.org/10.1016/S0890-4065\(03\)00061-6](https://doi.org/10.1016/S0890-4065(03)00061-6)
- Carlsen, A., Clegg, S. R., Pitsis, T. S., & Mortensen, T. F. (2020). From ideas of power to the

- powering of ideas in organizations: Reflections from Follett and Foucault. *European Management Journal*, 38(6), 829–835. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.03.006>
- Chamorro-Premuzic, T. (2013). Why do so many men become leaders? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2013/08/why-do-so-many-incompetent-men>
- Chandra, A. (2017). Rekrutmen dan pengembangan pns dalam perspektif. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 9 Nomor 2.
- Christ, M. R. (1992). Ostracism, sycophancy, and deception of the demos: [arist.] ath. pol. 43.5*. *The Classical Quarterly*, 42(2), 336–346.
- Conner, D. S. (2006). Human-resource professionals' perceptions of organizational politics as a function of experience, organizational size, and perceived independence. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 717–732. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.6.717-732>
- Creasy, T., & Carnes, A. (2017). The effects of workplace bullying on team learning, innovation and project success as mediated through virtual and traditional team dynamics. *International Journal of Project Management*, 35(6), 964–977. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.04.005>
- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). Implementasi Rekrutmen Cpns Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109–122. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v9i1.319>
- Eisenstadt, S. N., & Roniger, L. (1980). Patron–Client Relations as a Model of Structuring Social Exchange. *Comparative Studies in Society and History*, 22(1), 42–77. <http://www.jstor.org/stable/178746>
- Fathya, V. N. (2018). Upaya Reformasi Birokrasi melalui Area Perubahan Mental Aparatur untuk Memberantas Praktik Pungutan Liar yang dilakukan oleh PNS. *CosmoGov*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v4i1.14462>
- Foucault, M. (1973). The Archaeology of Knowledge. In (*Tavistock Publication Limited London, 1973*).
- Gandz, J., & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237–251. <https://doi.org/10.5465/255429>
- Gao, J., Chen, W., & Yuan, F. (2017). Spatial restructuring and the logic of industrial land redevelopment in urban China: I. Theoretical considerations. *Land Use Policy*, 68(November 2016), 604–613. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2017.07.021>
- Ghorashi, H., & Sabelis, I. (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 78–86. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.11.002>
- Golec de Zavala, A., & Lantos, D. (2020). Collective Narcissism and Its Social Consequences: The Bad and the Ugly. *Current Directions in Psychological Science*, 29(3), 273–278. <https://doi.org/10.1177/0963721420917703>
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation Intentions and Goal Achievement: A Meta-analysis of Effects and Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38(December), 69–119. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38002-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38002-1)
- Greenberg, E. S., Grunberg, L., & Daniel, K. (1996). Industrial work and political participation: Beyond “simple spillover.” *Political Research Quarterly*, 49(2), 305–330. <https://doi.org/10.1177/106591299604900204>
- Grosz, M. P., Leckelt, M., & Back, M. D. (2020). Personality predictors of social status attainment. *Current Opinion in Psychology*, 33, 52–56. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.07.023>
- Guo, X., & Tu, W. (2017). Corruption tolerance and its influencing factors—the case of China's civil servants1. *Journal of Chinese Governance*, 2(3), 307–328.

- <https://doi.org/10.1080/23812346.2017.1342897>
- Hall, A. (1974). Patron - client relations. *The Journal of Peasant, 1*(4), 506–509. <https://doi.org/10.1080/03066157408437908>
- Ham, M., Jeger, M., & Ivković, A. F. (2015). The role of subjective norms in forming the intention to purchase green food. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja, 28*(1), 738–748. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1083875>
- Harris, K., & Adams, A. (2016). Power and discourse in the politics of evidence in sport for development. *Sport Management Review, 19*(2), 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2015.05.001>
- Hartmann, T., & Vosseveld, N. (2013). A semiotic framework to understand how signs in construction process simulations convey information. *Advanced Engineering Informatics, 27*(3), 378–385. <https://doi.org/10.1016/j.aei.2013.04.001>
- Herhausen, D., Ludwig, S., Grewal, D., Wulf, J., & Schoegel, M. (2019). Detecting, preventing, and mitigating online firestorms in brand communities. *Journal of Marketing, 83*(3), 1–21. <https://doi.org/10.1177/0022242918822300>
- Hidayati, R. N. (2012). Mutasi Aparatur Pemerintah dan Kepentingan Politik: Studi Kaasus Kabupaten Gresik Dua Tahun Kepemimpinan Sambari-Qosim. *Jurnal Politik Muda, 2*(1), 186–193.
- Hunter, W. C. (2016). The social construction of tourism online destination image: A comparative semiotic analysis of the visual representation of Seoul. *Tourism Management, 54*, 221–229. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.11.012>
- Impara, E. (2018). A social semiotics analysis of Islamic State’s use of beheadings: Images of power, masculinity, spectacle and propaganda. *International Journal of Law, Crime and Justice, 53*(August 2017), 25–45. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2018.02.002>
- Johnson, A. G. (2020). We are not yet done exploring the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management, 86*(October), 102402. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102402>
- Jones, E. E. (1966). Ingratiation : A Social Psychological Analysis. In *The American Journal of Psychology* (Vol. 79, Issue 1, pp. 159–161).
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *Leadership Quarterly, 20*(6), 855–875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kapita, M., Pangkey, M. S., & Pombengi, J. D. (2015). Peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam Penyelenggaraan Mutasi PNS di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik, 3*(31), 1–9.
- Kasiran, R. (2021). Analisis Mutasi Pindah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara, 27*(3).
- Kelsey, D., & Bennett, L. (2014). Discipline and resistance on social media: Discourse, power and context in the Paul Chambers “Twitter Joke Trial.” *Discourse, Context and Media, 3*(1), 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2013.12.001>
- Khushk, A. A., Zengtian, Z., & Aman, N. (2021). Game of Organizational Politics Leading to Turnover Intention. *Journal of Advanced Research in Economics and Administrative Sciences, 2*(2), 35–49. <https://doi.org/10.47631/jareas.v2i2.223>
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Do employees’ private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review, 40*(9),

- 1025–1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>
- Laelasari, E. (2016). Faktor Kondisi Pekerjaan Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 15(2), 127–139. <https://doi.org/10.22435/jek.v15i2.4863.127-139>
- Lamm, H. (2018). Ingratiation Attempts in Real Life: Determinants of Their Success. *Psychological Reports*, 121(1), 48–58. <https://doi.org/10.1177/0033294117720697>
- Landells, E., & Albrecht, S. L. (2013). Organizational political climate: Shared perceptions about the building and use of power bases. *Human Resource Management Review*, 23(4), 357–365. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.014>
- Loftberg, J. O. (1920). The Sycophant-Parasite. *Classical Philology*, 15(1), 61–72.
- Lopes, E., Carter, D., & Street, J. (2015). Power relations and contrasting conceptions of evidence in patient-involvement processes used to inform health funding decisions in Australia. *Social Science and Medicine*, 135, 84–91. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.04.021>
- Macintosh, N. B., & Scapens, R. W. (1990). Structuration theory in management accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 15(5), 455–477. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90028-S](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90028-S)
- Madalina, O. (2016). Conflict Management, a New Challenge. *Procedia Economics and Finance*, 39(November 2015), 807–814. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30255-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30255-6)
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (Bombie). (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.04.002>
- McKinlay, A., & Pezet, E. (2018). Foucault, governmentality, strategy: From the ear of the sovereign to the multitude. *Critical Perspectives on Accounting*, 53, 57–68. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2017.03.005>
- Melis, C., & Chambers, D. (2021). The construction of intangible cultural heritage: A Foucauldian critique. *Annals of Tourism Research*, 89, 103206. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103206>
- Nunkoo, R., & Ramkissoon, H. (2012). Power, trust, social exchange and community support. *Annals of Tourism Research*, 39(2), 997–1023. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.11.017>
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *Leadership Quarterly*, 25(2), 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>
- Pesaran, M. H., & Shin, Y. (1996). Cointegration and speed of convergence to equilibrium. *Journal of Econometrics*, 71(1–2), 117–143. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01697-6](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01697-6)
- Pierskalla, J. H., & Sacks, A. (2020). Personnel Politics: Elections, Clientelistic Competition and Teacher Hiring in Indonesia. *British Journal of Political Science*, 50(4), 1283–1305. <https://doi.org/10.1017/S0007123418000601>
- Previtali, F., & Spedale, S. (2021). Doing age in the workplace: Exploring age categorisation in performance appraisal. *Journal of Aging Studies*, 59(July), 100981. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100981>
- Raharjo Jati, W. (2012). Kultur Birokrasi Patrimonialisme Dalam Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Borneo Administrator*, 8(2), 145–160. <https://doi.org/10.24258/jba.v8i2.86>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the

- roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rosen, C. C., Kacmar, K. M., Harris, K. J., Gavin, M. B., & Hochwarter, W. A. (2017). Workplace Politics and Performance Appraisal: A Two-Study, Multilevel Field Investigation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(1), 20–38. <https://doi.org/10.1177/1548051816661480>
- Rothstein, F. (1979). The Class Basis of Patron-Client Relations. *Latin American Perspective*, 6(2), 25–35.
- Sadler-Smith, E., Akstinaite, V., Robinson, G., & Wray, T. (2017). Hubristic leadership: A review. *Leadership*, 13(5), 525–548. <https://doi.org/10.1177/1742715016680666>
- Sedikides, C. (2021). In Search of Narcissus. *Trends in Cognitive Sciences*, 25(1), 67–80. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2020.10.010>
- Seifried, C., Katz, M., & Pfleegor, A. G. (2015). Megalomaniac or Narcissist? Re-examining the Leadership Style of Huey P. Long through Sport. *Journal of Sport History*, 42(1), 39–58. <https://www.jstor.org/stable/10.2979/jsporhistory.42.1.39>
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Tan Abdullah, I. H., Salleh, A., Ismail, R., & Ngah, N. E. (2010). Knowledge and perception of integrity among penang civil servants. *CSSR 2010 - 2010 International Conference on Science and Social Research, August 2014*, 234–239. <https://doi.org/10.1109/CSSR.2010.5773774>
- Tastan, S. B. (2017). Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviours in Organizations with a Research in Healthcare Sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. <https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.07>
- Tateo, L. (2018). Affective semiosis and affective logic. *New Ideas in Psychology*, 48, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2017.08.002>
- Theobald, R. (1983). The decline of patron-client relations in developed societies. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv Für Soziologie*, 24(1), 136–147. <http://www.jstor.org/stable/23999217>
- Thombs, R. P. (2019). When democracy meets energy transitions: A typology of social power and energy system scale. *Energy Research and Social Science*, 52(July 2018), 159–168. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.02.020>
- Turnhout, E., Metze, T., Wyborn, C., Klenk, N., & Louder, E. (2020). The politics of co-production: participation, power, and transformation. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 42(2018), 15–21. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2019.11.009>
- Vigoda-Gadot, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: The relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571–591. <https://doi.org/10.1002/job.160>
- Vigoda-Gadot, E. (2017). Stress-related aftermaths to workplace politics: An empirical assessment of the relationship among perceptions of politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Work and Organizations in Israel, October*, 165–191. <https://doi.org/10.4324/9781315135953-9>
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326–347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>
- Vigoda, E. (2017). Stress-related aftermaths to workplace politics: An empirical assessment of

- the relationship among perceptions of politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Work and Organizations in Israel*, 591(April), 165–191. <https://doi.org/10.4324/9781315135953-9>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., & Beehr, T. A. (2018). “Dirty” Workplace Politics and Well-Being: The Role of Gender. *Psychology of Women Quarterly*, 42(3), 361–377. <https://doi.org/10.1177/0361684318769909>
- Weldon, S. L. (2019). Power, exclusion and empowerment: Feminist innovation in political science. *Women’s Studies International Forum*, 72(June 2018), 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.05.014>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Yakin, H. S. M., & Totu, A. (2014). The Semiotic Perspectives of Peirce and Saussure: A Brief Comparative Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 155(October), 4–8. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.247>
- Yan, M., Xie, Y., Zhao, J., Zhang, Y., Bashir, M., & Liu, Y. (2020). How Ingratiation Links to Counterproductive Work Behaviors: The Roles of Emotional Exhaustion and Power Distance Orientation. *Frontiers in Psychology*, 11(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02238>
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees’ counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 219–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.08.006>