

**PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY*
TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
PADA INSTANSI DPR RI**

SKRIPSI



Oleh :
Aisyah Noer
210401110124

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY*
TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
PADA INSTANSI DPR RI**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

Aisyah Noer

210401110124

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY*
TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
PADA INSTANSI DPR RI

SKRIPSI

Oleh

Aisyah Noer

210401110124

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I		9 Juni 2025
<u>Aprilia Mega Rosdiana, M. Si</u> <u>NIP. 19900410201802012202</u>		

Malang, 10 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi




Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY*
TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
DI INSTANSI DPR RI
SKRIPSI

Oleh

Aisyah Noer

NIM. 210401110124

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis

Sidang Skripsi Pada Tanggal 15 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Muchamad Adam Basori, MA</u> 198103122023211011		15 Juni 2025
Ketua Penguji <u>Aprilia Mega Rosdiana, M. Si</u> NIP. 19900410201802012202		16 Juni 2025
Penguji Utama <u>Dr. Andik Rony Irawan, M.Si</u> 197311271999031003		16 Juni 2025

Disahkan oleh,
Dekan 

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

MOTTO

" Hiduplah sehingga ketika anak-anakmu memikirkan keadilan, kepedulian, dan integritas, mereka memikirkanmu."

H. Jackson Brown

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aisyah Noer

NIM : 210401110124

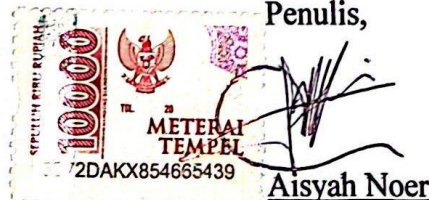
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul, “PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY* TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI PADA INSTANSI DPR RI”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 9 Juni 2025

Penulis,



Aisyah Noer

NIM. 210401110124

NOTA DINAS

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH KEKUATAN KARAKTER DAN *SOCIAL DESIRABILITY*
TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANISASI
PADA INSTANSI DPR RI**

Yang ditulis oleh :

Nama : Aisyah Noer

NIM : 210401110124

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 2025

Dosen Pembimbing I,



Aprillia Mega Rosdiana, M.Si

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil a'lamiin, telah terselesaikan penyusunan skripsi ini yang dipersembahkan untuk ibu dan bapak yang telah mendedikasikan separuh hidupnya demi ketercapaian kehidupan yang lebih baik bagi anak-anaknya dengan memperjuangkan banyak hal. Teruntuk sosok aisyah, terimakasih sudah berjang dalam penyelesaian draft skripsi ini dengan segala kendala dan rintangan mulai dari kecelakaan fisik hingga perjuangan bathin yang sudah dilalui dengan sangat tabah dan tenang. Selanjutnya peranan ka habibi, ghaisan, dan juga haura yang menjadi pendukung untuk meningkatkan rasa semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Tentunya, perjalanan skripsi ini tidak akan berjalan tanpa bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh Ibu Aprillia Mega Rosdiana, M. Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak waktu dan kesabarannya kepada mahasiswa, selain persembahan ini biarkan Tuhan yang menuliskan balasan baik untuk beliau yang sudah mendampingi skripsi ini hingga akhir.

Teruntuk teman yang kebersamai perjalanan ini, mungkin terhitung sosok teman dalam perjalanan ini namun mereka semua yang membantu penyelesaian naskah skripsi ini terselesaikan. Myra dengan ketulusan hati dan kesiagaannya membantu segala yang dibutuhkan, Rani, Wine dan Fadya yang selalu terbuka untuk saran dan menjadi tempat diskusi dalam perjalanan ini, Ulan sosok pendiam yang ternyata banyak membantu mulai dari perjalanan magang di DPR RI hingga pemberian saran-saran dalam penyusunan skripsi ini, nanda yang selalu mendengarkan keluhan kesah dalam proses penyusunan ini. Terakhir, ada kalimat yang mengatakan salah satu kunci selesainya skripsi adalah patah hati atau jatuh cinta. Kalimat itu ada betul eksistensi dan peranannya, oleh karena itu terakhir dipersembahkan untuk semua orang yang telah berperan dalam proses tersebut.

Terakhir, ku persembahkan skripsi ini untuk seluruh pihak yang membaca.

“Inspiration never ends, it only grows”

KATA PENGANTAR

Dimulai dengan *Bismillahirrahmanirrahiim*

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan saya banyak jalan keluar dari keterbatasan yang ada dalam rangkaian proses penyusunan proposal skripsi ini, tanpa bantuannya mungkin rasa menyerah telah menutup jalan dalam proses jalan ini, namun *Alhamdulillah* saya ucapkan dengan rasa syukur saya nyatakan judul penelitian akhir saya yakni "Pengaruh Kekuatan Karakter dan *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi pada Instansi DPR RI". Tentunya penyusunan skripsi ini tidak luput juga dari adanya peran-peran orang lain yang selalu memberikan doa, bimbingan, dukungan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dan penulisan ini.

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Aprilia Mega Rosdiana, M.Si., selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi ini.
4. Dr. Siti Mahmudah, M. Si selaku Dosen Penguji pada Seminar Proposal.
5. Dr. Andik Irawan M. Si dan Bapak Muchamad Adam Basori, MA selaku Dosen penguji pada Sidang Skripsi.
6. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si., selaku Dosen Wali pada penulisan skripsi ini.
7. Dr. Retno Mangestuti, M. Si., Ibu Novia Sholichah, M. Psi., Dr. Fathul Lubabin Nuqul selaku *expert judgment* yang membantu penyusunan skala dalam skripsi ini.
8. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh Pendidikan S1 Psikologi.
9. Teruntuk Ibu yang memberikan *support* lahir dan bathin serta orangtua dan sanak saudara yang selalu menghantarkan doa dan mendukung kesejahteraan mental dalam proses penyusunan.

10. Serta semua pihak yang terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT oleh karena itu peneliti menyadari bahwa penelitian yang saya susun merupakan bentuk dari ketidaksempurnaan yang bisa diperbaiki; oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi referensi yang berguna.

Malang,

ABSTRAK

Noer, Aisyah. 2025. Pengaruh Kekuatan Karakter dan *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi pada instansi DPR RI. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Ibu Aprillia Mega Rosdiana, Msi

Fenomena politik organisasi merupakan dinamika yang terjadi pada instansi DPR RI. Persepsi terhadap politik organisasi dapat mempengaruhi perilaku, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kekuatan karakter terhadap persepsi politik organisasi, pengaruh *social desirability* terhadap persepsi politik organisasi, dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap persepsi politik organisasi pada Instansi DPR RI. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor individual yang dapat memengaruhi persepsi politik organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jumlah subjek sebanyak 105 pegawai pada instansi DPR RI dengan rincian 45,3 % responden laki-laki dan 54,7% responden perempuan yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa tiga skala psikologis, yaitu skala kekuatan karakter yang mengacu pada teori Peterson dan Seligman (2004); skala *social desirability* berdasarkan model Crowne & Marlowe serta Paulhus; serta skala persepsi politik organisasi berdasarkan teori Ferris dan Kacmar.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan kekuatan karakter dan *social desirability* berpengaruh signifikan terhadap persepsi politik organisasi. Secara parsial, kekuatan karakter memiliki pengaruh negatif signifikan, yang berarti semakin tinggi kekuatan karakter individu maka semakin rendah persepsi politik organisasinya. *Social desirability* juga menunjukkan pengaruh negatif, meskipun dengan signifikansi yang lebih rendah. Penelitian ini memiliki implikasi praktis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, harmonis, dan berintegritas untuk menghadapi dinamika politik yang cukup kompleks dan bebas dari persepsi politik yang berlebihan.

Kata kunci: Kekuatan karakter, *Social desirability*, Persepsi politik organisasi

ABSTRACT

Noer, Aisyah. 2025. *The influence of Character Strength and Social Desirability on the perception of Organizational in the Indonesian House of Representatives Institution*. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor: Mrs. Aprillia Mega Rosdiana, M. Si.

The phenomenon of organizational politics is a dynamic that occurs within the DPR RI institution. Perceptions of organizational politics can influence employee behavior, job satisfaction, and productivity. This study aims to examine the influence of character strength on perceptions of organizational politics, the influence of social desirability on perceptions of organizational politics, and the simultaneous influence of both on perceptions of organizational politics in the DPR RI institution. This research is motivated by the importance of understanding individual factors that may affect perceptions of organizational politics.

This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The subjects consisted of 105 employees in the DPR RI institution, with 45.3% male and 54.7% female respondents, selected through purposive sampling. The instruments used were three psychological scales: the character strength scale based on the theory of Peterson and Seligman (2004); the social desirability scale based on the models of Crowne & Marlowe and Paulhus; and the organizational politics perception scale based on the theory of Ferris and Kacmar.

The analysis results show that character strength and social desirability simultaneously have a significant effect on organizational political perception. Partially, character strength has a significant negative effect, which means that the higher an individual's character strength, the lower their perception of organizational politics. Social desirability also shows a negative effect, although with lower significance. This study has practical implications for human resource development, particularly in efforts to create an adaptive, harmonious, and integrity-driven work environment to face complex political dynamics and minimize excessive political perceptions.

Keywords: Character strengths, Social desirability, Perception of organizational politics.

خلاصة

نور، عائشة. ١٤٤٧ هـ / ٢٠٢٥ م. تأثير قوة الشخصية والرغبة في التقبل الاجتماعي على إدراك السياسة رسالة تخرج. كلية علم. مجلس ممثلي الشعب الإندونيسي التنظيمية في مؤسسة مجلس النواب الإندونيسي النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج

المشرفة الأكاديمية: الأستاذة أبرليا ميغا روسديانا، ماجستير في العلوم

تُعد ظاهرة السياسة التنظيمية ديناميكية تحدث داخل مؤسسة مجلس النواب الإندونيسي. إن إدراك السياسة التنظيمية يمكن أن يؤثر على سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير قوة الشخصية على إدراك السياسة التنظيمية، وتأثير الرغبة في التقبل الاجتماعي على إدراك السياسة التنظيمية، والتأثير المشترك لهما على إدراك السياسة التنظيمية في مؤسسة مجلس النواب الإندونيسي. ويستند هذا البحث إلى أهمية فهم العوامل الفردية التي قد تؤثر على إدراك السياسة التنظيمية

استخدم هذا البحث منهجًا كميًا من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد. بلغ عدد المشاركين في مؤسسة مجلس النواب الإندونيسي ١٠٥ موظفًا، منهم ٤٥,٣٪ من الذكور و٥٤,٧٪ من الإناث، وقد تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية. وقد استُخدمت في البحث ثلاثة مقاييس نفسية: مقياس قوة الشخصية بناءً على نظرية بيترسون وسليجمان (٢٠٠٤)، ومقياس الرغبة في التقبل الاجتماعي بناءً على نماذج كراون ومارلو وبولهاوس، ومقياس إدراك السياسة التنظيمية بناءً على نظرية فيريس وكاكمار.

تشير نتائج التحليل إلى أن قوة الشخصية والرغبة الاجتماعية تؤثران بشكل معنوي على تصور السياسة التنظيمية عند النظر إليهما معًا. أما بشكل جزئي، فإن قوة الشخصية لها تأثير سلبي معنوي، مما يعني أنه كلما زادت قوة شخصية الفرد، قل إدراكه للسياسة التنظيمية. كما تُظهر الرغبة الاجتماعية تأثيرًا سلبيًا أيضًا، وإن كان ذلك بدرجة دلالة أقل. لهذه الدراسة آثار عملية في تطوير الموارد البشرية، وخاصة في جهود خلق بيئة عمل متكيفة، ومنسجمة، وتتمتع بالنزاهة لمواجهة الديناميكيات السياسية المعقدة وتجنب الإفراط في تصورات السياسة التنظيمية. الكلمات المفتاحية: قوة الشخصية، الرغبة في التقبل الاجتماعي، إدراك السياسة التنظيمية

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kekuatan Karakter	7
1. Definisi Kekuatan Karakter.....	7
2. Aspek Kekuatan Karakter	11
3. Faktor Kekuatan Karakter	18
4. Kekuatan karakter dalam islam	19
B. <i>Social desirability</i>	20
1. Definisi <i>Social desirability</i>	20
2. Aspek <i>Social desirability</i>	21
3. <i>Social desirability</i> dalam islam	22
C. Persepsi Politik Organisasi	23

1. Definisi Persepsi Politik Organisasi.....	23
2. Aspek Persepsi Politik Organisasi	26
3. Faktor Persepsi Politik Organisasi	28
4. Persepsi politik organisasi dalam islam	28
D. Pengaruh Kekuatan Karakter terhadap Persepsi Politik Organisasi	29
E. Pengaruh <i>Social desirability</i> terhadap Persepsi Politik Organisasi	29
F. Pengaruh Kekuatan Karakter dan <i>Social desirability</i> terhadap Persepsi Politik Organisasi	30
G. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	
METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34
E. Metode Pengambilan Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
1. Skala Kekuatan Karakter.....	36
2. Skala <i>Social desirability</i>	38
3. Skala Persepsi Politik Organisasi.....	38
G. Validitas dan Reabilitas.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif	40
2. Uji Normalitas.....	41
3. Uji Linearitas.....	41
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	42
5. Uji Multikolinearitas	42
6. Uji Hipotesis.....	43

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian	52
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
2. Pelaksanaan penelitian.....	54
a. Waktu pelaksanaan penelitian	54
b. Hambatan dan pelaksanaan penelitian	55
B. Hasil Penelitian	57
1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	57
1) Validitas skala persepsi politik organisasi.....	57
2) Validitas skala kekuatan karakter.....	59
3) Validitas skala <i>Social desirability</i>	60
2. Uji Reabilitas	61
3. Teknik Analisis Data	62
a. Analisis Deskriptif.....	62
b. Uji Normalitas	65
c. Uji Linearitas.....	66
d. Analisis Regresi Linear Berganda	66
e. Uji Hipotesis.....	67
f. Uji Multikolinearitas	69
C. Pembahasan	70
1. Pengaruh Kekuatan karakter terhadap persepsi politik organisasi pada instansi DPR RI.....	70
2. Pengaruh <i>Social desirability</i> terhadap persepsi politik organisasi pada instansi DPR RI.....	72
3. Pengaruh kekuatan karakter dan <i>Social desirability</i> terhadap persepsi politik organisasi pada instansi DPR RI.....	73
BAB V	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
1. Saran untuk instansi DPR RI	77
2. Saran untuk penelitian selanjutnya	78

PENUTUP	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	43
Tabel 3. 2 Instrumen skala kekuatan karakter.....	44
Tabel 3. 3 Instrumen skala social desirability	45
Tabel 3. 4 Instrumen skala persepsi politik organisasi	46
Tabel 4.1 Hasil Validitas skala persepsi politik organisasi.....	58
Tabel 4.2 Hasil validitas skala kekuatan karakter.....	60
Tabel 4.3 Hasil validitas skala social desirability	61
Tabel 4.4 Hasil Reabilitas skala penelitian	62
Tabel 4.5 Hasil Analisis deskriptif kekuatan karakter	62
Tabel 4.6 Kategorisasi kekuatan karakter	63
Tabel 4.7 Hasil analisis deskriptif social desirability.....	63
Tabel 4.8 Kategorisasi social desirability	64
Tabel 4.9 Hasil Analisis deskriptif persepsi politik organisasi	64
Tabel 4.10 kategorisasi persepsi politik organisasi.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi linear berganda	67
Tabel 4.13 Hasil Uji F simultan	67
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji parsial)	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	38
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persepsi politik organisasi merupakan cara pandang seorang individu menilai dinamika praktik politik yang terjadi di instansi tempat individu berada. Di dalamnya terjadi proses politik hingga pengambilan keputusan yang cenderung menguntungkan salah satu pihak sehingga akan menyebabkan adanya ketidakadilan dalam lingkungan organisasi (Kacmar & Carlson, 1997). Persepsi politik organisasi individu terhadap dinamika yang terjadi tentunya dipengaruhi banyak hal berdasarkan pengalaman dinamika politik organisasi yang dialami secara pribadi oleh individu dalam organisasi tersebut, dalam dinamika sebuah organisasi akan ada individu yang diuntungkan oleh keputusan dan peraturan yang ada namun disisi lain ada beberapa individu dan kelompok yang harus mengikuti sistem yang telah ditentukan. Oleh karena itu pasti pada setiap individunya akan memandang politik organisasi secara berbeda sesuai dengan keuntungan dan dampak yang dirasakan individu secara pribadi dalam organisasi tersebut (Basoeki, 2024).

Pada individu yang diuntungkan dengan keputusan dan sistem maka dinamika politik organisasi akan dipandang sebagai kepentingan politik yang digunakan untuk menyatukan tujuan, nilai, dan kebutuhan dalam organisasi berdasarkan ketentuan dari pihak yang mendominasi. Namun, hal ini akan dipandang secara berbeda apabila dinilai dari persepsi individu yang tidak diuntungkan atau tidak dilibatkan dalam dinamika politik organisasi tersebut. Hal ini akan disesuaikan kepada citra yang ditunjukkan oleh instansi maupun dampak yang dirasakan oleh individu.

Penilaian persepsi tersebut bisa ditinjau oleh pihak yang terlibat dalam organisasi dengan menilai pandangan mereka terhadap keadilan dalam organisasi tersebut, transparansi sistem maupun kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi, serta keterlibatan individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi dengan citra politik organisasi yang negatif akan menyebabkan banyak hal negatif dalam organisasi tersebut karena segala kebijakan yang dibentuk dipengaruhi oleh kepentingan salah satu pihak.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rusdi & Hidayat (2023) persepsi politik organisasi yang ideal akan menggambarkan apabila individu dan kelompok yang terlibat dalam organisasi tersebut merasakan kepuasan dan tujuan pencapaian yang menguntungkan secara keseluruhan dan tidak merugikan pihak manapun.

Kondisi politik organisasi yang akan mempengaruhi berbagai aspek dalam perjalanan organisasi tersebut seperti kinerja, keinginan untuk keluar dari organisasi, performa, komitmen, serta persepsi individu. Kondisi politik organisasi akan memberikan dampak negatif kepada pihak yang tidak memiliki kedekatan pada pemilik kekuasaan atau pihak yang mendominasi dalam organisasi sehingga menyebabkan peluangnya untuk berkembang dalam organisasi tersebut menjadi lebih terbatas. Menurut penelitian sebelumnya ditemukan bahwasannya semakin tinggi persepsi politik organisasi, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa anggota organisasi yang cenderung diuntungkan oleh adanya politik organisasi adalah mereka yang memiliki hubungan lebih dekat dengan atasan atau pihak yang mendominasi. Hal ini menciptakan dinamika yang memperkuat kesenjangan antara anggota yang terhubung dengan kekuasaan maupun tidak, sehingga mempengaruhi stabilitas kesejahteraan organisasi secara keseluruhan (Hermawan et al., 2018).

Menyeragamkan tujuan, idealisme, dan sistem yang dipengaruhi sebuah individu atau kelompok yang berkuasa dalam organisasi merupakan salah satu bentuk politik organisasi secara negatif, dalam fenomena yang terjadi di DPR RI dapat digambarkan dengan adanya Koalisi Indonesia Maju yang mendukung segala kebijakan dan sistem yang nantinya akan diinisiasikan oleh presiden terpilih, dalam konteks yang lain menggambarkan dalam proses pengambilan keputusan di DPR RI yang melibatkan negosiasi produktif antara berbagai fraksi dan partai politik. Dalam hal ini, individu yang memiliki koneksi baik dan posisi strategis dalam koalisi berperan penting dalam mendorong dialog yang kolaboratif dalam ketercapaian sebuah tujuan dan kepentingan seperti keputusan terkait anggaran atau undang-undang baru yang diambil dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, kemudian setelahnya akan

menghasilkan kebijakan inklusif dan berorientasi pada kepentingan publik. Selain itu terdapat beberapa keterlibatan pihak lain dalam menjalankan politik organisasi dalam DPR RI seperti media yang memiliki peran penting dalam politik organisasi di DPR RI dalam memberikan pengaruh terhadap citra organisasi sehingga dalam dapat menyajikan informasi yang objektif dan konstruktif tentang kinerja anggota DPR yang memiliki peran untuk membangun identitas organisasi pada persepsi publik. Disisi lain, DPR RI merupakan organisasi yang keterlibatannya dipengaruhi oleh banyak pihak seperti internal anggota DPR RI, masyarakat umum, sektor swasta hingga lembaga swadaya masyarakat. Oleh karena itu DPR RI merupakan organisasi yang rentan terkena dampak negatif yang dihasilkan dari politik organisasi dengan banyaknya pihak yang mengintervensi dalam kebijakan, sistem, dan kesepakatan organisasi.

DPR RI merupakan instansi yang rentan terkena dampak dan tercipta citra negatif dari adanya politik organisasi. Hal tersebut difaktori karena adanya beberapa hal berikut seperti, tidak meratanya pembagian *role* tanggung jawab pada sumber daya yang mumpuni, ketidakpastian dalam sistem organisasi, adanya budaya organisasi yang cukup otentik, gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, serta ambiguitas peran dalam beberapa unit yang terlibat (Chaniago, 2018). Jika individu dalam instansi memiliki persepsi yang negatif terhadap citra organisasi tersebut maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan dalam organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai persepsi politik organisasi telah banyak berfokus pada faktor eksternal yang mempengaruhi dampak politik organisasi terhadap karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kebijakan kepemimpinan, yang telah terbukti bahwasannya persepsi politik organisasi negatif menyebabkan banyak hal negatif seperti, peningkatan stres kerja, penurunan kinerja, dan penurunan komitmen karyawan (Rusdi & Hidayat, 2023). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa politik organisasi secara umum cenderung memiliki konotasi negatif, terutama ketika dipersepsikan sebagai instrumen untuk mencapai kepentingan pribadi dan favoritisme (Saryono et al., 2022).

Berbeda dengan sebelumnya yang membicarakan mengenai faktor eksternal yang menciptakan persepsi negatif. Namun, pada penelitian terbaru dampak negatif persepsi politik organisasi bisa diatasi dengan beberapa faktor internal individu dengan contoh, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung tidak terlalu terpengaruh oleh dampak negatif politik organisasi (Abdillah & Rahmat, 2022). Komitmen pada karyawan ini mencerminkan kapasitas internal untuk tetap termotivasi dan fokus pada tujuan organisasi, meskipun mereka menyadari adanya dinamika politik di sekitar mereka.

Meski demikian, masih terdapat kesenjangan (gap) dalam literatur terkait eksplorasi mendalam mengenai faktor-faktor internal lain yang mungkin akan mengubah dampak persepsi politik menjadi sesuatu yang positif bagi organisasi. Penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada pengaruh faktor eksternal, seperti budaya dan struktur organisasi, dalam mempengaruhi dampak politik organisasi. Sementara itu, faktor internal seperti kekuatan karakter dan *social desirability* belum dieksplorasi secara memadai sebagai potensi penyeimbang atau bahkan transformator dari dampak negatif politik organisasi. Penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan memfokuskan pada faktor-faktor internal individu, dengan kekuatan karakter dan *social desirability* sebagai variabel penting yang dapat berpengaruh pada tingkat persepsi politik dengan memahami peranan karakteristik individu dalam persepsi politik, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor internal individu yang akan menciptakan persepsi politik organisasi ke arah yang positif sehingga nantinya politik organisasi dapat dipandang sebagai alat yang bila dikelola dengan baik dan diimbangi dengan kekuatan internal individu yang dapat memberikan dampak positif pada kinerja serta identitas organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan wawasan baru mengenai pengaruh kekuatan karakter dan *social desirability* dapat membawa perkembangan pada persepsi politik organisasi pada instansi DPR RI.

Oleh karena itu penting melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh kekuatan karakter terhadap persepsi politik dikarenakan kekuatan

karakter memiliki elemen yang nantinya akan mempengaruhi persepsi individu terhadap politik organisasi seperti integritas, kejujuran, dan rasa keadilan.

Hal tersebut bisa membantu anggota organisasi memiliki perhatian lebih baik terhadap masalah keadilan dan transparansi guna untuk menghindari dampak negatif dari politik organisasi sehingga akan menciptakan persepsi politik organisasi kearah yang lebih positif. Selain itu, penelitian juga perlu meninjau pengaruh *social desirability*, dikarenakan individu yang memiliki *social desirability* yang tinggi akan cenderung memiliki persepsi politik organisasi yang positif karena memiliki nilai yang sejalan dengan organisasi.

Pada penelitian ini meneliti secara mendalam mengenai faktor internal individu yang mempengaruhi persepsinya pada politik organisasi, hal ini merupakan kajian baru dari penelitian sebelumnya yang banyak memfokuskan kepada faktor eksternal individu yang mempengaruhi persepsinya terhadap politik organisasi. Hal ini guna untuk melihat pengaruh karakter anggota yang akan mampu membangun dampak positif politik organisasi sehingga nantinya mampu menciptakan solusi untuk mengurangi persepsi politik organisasi negatif melalui pengembangan karakter terhadap pihak yang terlibat pada instansi

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kekuatan karakter berpengaruh terhadap persepsi politik organisasi?
2. Apakah *social desirability* berpengaruh terhadap Persepsi Politik Organisasi?
3. Apakah kekuatan karakter dan *social desirability* berpengaruh terhadap Persepsi Politik Organisasi?

C. Tujuan Masalah

1. Menguraikan pengaruh kekuatan karakter dan *social desirability* terhadap persepsi politik organisasi
2. Menguraikan pengaruh *social desirability* terhadap persepsi politik organisasi
3. Menguraikan pengaruh kekuatan karakter dan *social desirability* terhadap persepsi politik organisasi

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Menjadi acuan belajar untuk peneliti dan cendekiawan selanjutnya
2. Memberikan saran terhadap pengembangan penelitian di masa depan

b. Manfaat Praktis

1. Menjadi acuan pengembangan karakter anggota pada instansi DPR RI dalam mengurangi dampak negatif persepsi politik organisasi
2. Menjadi landasan untuk membangun citra positif instansi dengan eksplorasi kekuatan karakter dan *social desirability* terhadap persepsi politik organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi Politik Organisasi

1. Definisi Persepsi Politik Organisasi

Persepsi politik organisasi (*perceptions of organizational politics* atau *POPs*) mengacu pada pandangan individu mengenai seberapa besar aktivitas politik yang terjadi dalam organisasi mereka. *POPs* sering dikaitkan dengan persepsi individu tentang praktik dan interaksi yang cenderung mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, sering kali di luar prosedur formal yang ada dalam organisasi (Hochwarter et al., 2020). Persepsi Politik Organisasi juga didefinisikan sebagai pandangan individu terhadap lingkungan kerja yang sarat dengan perilaku politik.

Persepsi politik organisasi juga mampu berperan sebagai landasan bagi individu untuk memahami kinerja roda politik yang ada pada lingkungan kerjanya guna mewujudkan tujuan pribadinya dengan cara mempelajari tatanan kekuasaan yang ada pada organisasi di lingkungan tersebut, memahami kepribadian para anggota organisasi, serta budaya organisasi tersebut. Pada prosesnya persepsi politik organisasi diimplementasikan ketika seorang individu berusaha untuk mengarahkan sebuah opini, kebijakan, peraturan dan lain-lain namun hal tersebut menghantarkan kepada kepuasan pribadi seorang individu tersebut. Hal ini dapat terjadi ketika aturan formal tidak mencukupi untuk mengatur perilaku dalam situasi tertentu, sehingga individu menciptakan aturan sendiri yang cenderung menguntungkan posisi mereka sendiri (Kacmar & Ferris, 1991).

Persepsi pada politik organisasi mencakup dampak yang dirasakan individu terhadap upaya orang lain dalam organisasi yang mempengaruhi keputusan atau distribusi sumber daya demi keuntungan pribadi atau kelompok. Lingkungan kerja yang dianggap penuh politik dapat menciptakan persepsi bahwa keputusan-keputusan organisasi lebih didorong oleh motif pribadi ketimbang kepentingan bersama. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan di antara karyawan (Kacmar & Ferris, 1991). Persepsi politik merupakan cara seorang individu memandang suatu topik permasalahan maupun dinamika yang

terjadi secara politis pada lingkungan kerjanya, namun seringkali politik organisasi lebih condong kepada permainan kondisi yang akan menguntungkan salah satu pihak dengan tujuan kepuasan pribadi dan mengenyampingkan kepentingan kelompok.

Persepsi politik organisasi dijelaskan juga sebagai sebuah proses intervensi salah satu pihak dalam upaya menyelaraskan banyak individu maupun kelompok untuk mewujudkan suatu kepentingan dan tujuan yang menguntungkan salah satu pihak dan dalam kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketidakpastian terhadap sistem di lingkungan kerja, distribusi sumber daya yang kurang tepat, serta kepemimpinan yang tidak transparan.

Persepsi politik organisasi memiliki dampak yang negatif terhadap kinerja sebuah organisasi dikarenakan konflik tugas yang ditimbulkan oleh persepsi politik organisasi mampu menjadi konflik hubungan antar individu (Cheong & Kim, 2024). persepsi politik organisasi dapat menyebabkan penurunan perilaku adaptif sosial dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Namun, keterampilan regulasi emosi karyawan berperan penting dalam mitigasi efek negatif ini (De Clercq et al., 2023). persepsi organisasi merupakan cara pandang karyawan/pekerja pada sebuah organisasi mengenai dinamika politik yang terjadi pada lingkungan pekerjaannya, adapun persepsi politik organisasi dipengaruhi beberapa faktor internal maupun eksternal seperti faktor internal yakni rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh individu, perasaan tidak dihargai serta terdapat faktor eksternal yakni penggiringan pada suatu informasi tertentu. Namun ditemukan bahwasannya persepsi politik organisasi juga memiliki dampak positif seperti meningkatkan motivasi pekerja, meningkatkan kontribusi peran pekerja, dan memiliki komitmen yang sangat kuat terhadap organisasi apabila memiliki tingkat persepsi politik organisasi yang rendah (Rusdi & Hidayat, 2023). Persepsi politik organisasi mencerminkan kondisi individu melihat dan menilai keberadaan aktivitas politik dalam organisasi mereka. Hal ini sering kali terkait dengan praktik dan interaksi yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, yang sering kali dilakukan di luar prosedur formal organisasi. Dalam banyak kasus, persepsi ini muncul ketika individu merasa bahwa keputusan yang dibuat dalam organisasi lebih dipengaruhi oleh kepentingan

pribadi dibandingkan dengan tujuan bersama. Kondisi ini dapat memicu rasa ketidakpercayaan dan ketidakpuasan di antara anggota organisasi (Hochwarter et al., 2020; Kacmar & Ferris, 1991).

Secara keseluruhan, persepsi politik organisasi menggambarkan cara individu melihat dinamika politik dalam lingkungan kerjanya, yang sangat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti rasa ketidakadilan atau perasaan tidak dihargai, serta faktor eksternal seperti pengaruh dari informasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi politik organisasi dapat berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Aspek Persepsi Politik Organisasi

Persepsi politik organisasi merupakan pandangan atau penilaian individu terhadap dinamika kekuasaan, pengaruh, dan strategi politik yang terjadi dalam suatu organisasi. Kacmar & Ferris (1991) mengembangkan konsep persepsi politik organisasi (*Organizational Political Perception/OPP*), yang mengidentifikasi beberapa aspek penting terkait bagaimana individu di dalam organisasi melihat dan merespon taktik politik yang terjadi di sekitarnya.

a. Perilaku politik umum

Menurut Kacmar & Ferris (1991), perilaku politik umum merupakan tindakan yang menggunakan pendekatan manipulatif atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai keuntungan pribadi. Terdapat beberapa perilaku yang mengindikasikan terjadinya hal tersebut yakni menyebarkan berita *hoax* atau rumor negatif, melakukan pendekatan kepada pemegang kekuasaan atau atasan instansi, dan mengakui pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain. Umumnya perilaku politik umum bersifat egois dan tidak memperhatikan kepentingan anggota instansi secara general dengan tujuan untuk mendapatkan kekuasaan, kendali sistem sumber daya dan kedudukan yang strategis.

b. Berusaha untuk maju

Pada aspek ini digambarkan dari perilaku individu yang memutuskan untuk tidak banyak bereaksi dan tidak terlibat secara langsung terhadap dinamika politik yang terjadi di dalam instansi demi menjaga hubungan

antar sesama maupun menghindari dari keterlibatan terhadap konflik secara pribadi maupun kolektif. Namun tentunya sikap diam tersebut digunakan untuk hal yang serupa yakni memegang kendali, mendapatkan kedudukan strategis, dan terhindar dari konflik. Sikap ini juga mengedepankan kepentingan pribadi melalui sikap diam dan berada di zona nyaman dengan tidak mengutarakan pendapat apapun dan mampu bersikap netral sehingga berada pada posisi aman saat terbitnya keputusan.

c. Gaji dan Promosi

Aspek ini mampu memengaruhi persepsi politik organisasi pada individu dikarenakan dengan adanya sistem terkait gaji dan promosi antar individu akan memicu persepsi politik atau rasa bersaing pada diri individu. Hal ini kuat kaitannya dengan keadilan yang terjadi pada instansi yang akan membentuk persepsi dari para anggotanya. Jadi dengan adanya gaji dan promosi juga akan mempengaruhi anggotanya dalam dua hal yakni daya saing dan juga motivasi. Kekhawatiran terjadinya politik organisasi dikarenakan adanya kemungkinan untuk terjadi permainan politik untuk merebutkan pencapaian tersebut.

3. Faktor Persepsi Politik Organisasi

Persepsi politik organisasi merupakan sebuah kondisi yang melibatkan sudut pandang seorang individu dengan lingkungan kerjanya oleh karena itu pada penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwasannya terdapat 3 komponen besar yang menjadi faktor persepsi politik organisasi, adapun faktor pertama merupakan pengaruh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi politik organisasi, tiga aspek utama yang berkaitan dengan struktur organisasi, karakteristik individu, dan nilai-nilai pribadi (Kacmar & Ferris, 1991).

Pertama, pengaruh organisasi yang merujuk pada dampak dari sentralisasi, tingkat formalitas, dan hierarki dalam organisasi terhadap persepsi politik. Dalam organisasi yang memiliki struktur yang kaku atau hierarki yang kompleks, individu lebih cenderung merasakan adanya politik organisasi yang negatif, terutama ketika peraturan atau jalur komunikasi tidak transparan. Struktur yang tidak jelas atau berbelit-belit sering kali menimbulkan persepsi

bahwa tindakan politis diperlukan untuk mencapai tujuan pribadi atau mempertahankan posisi.

Kedua, faktor demografis mencakup karakteristik individu seperti usia dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap politik organisasi. Seperti halnya, perbedaan usia yang dapat mempengaruhi pengalaman dan sikap individu terhadap dinamika kekuasaan dan pengaruh di tempat kerja, di mana individu yang lebih muda atau dengan pengalaman lebih sedikit mungkin merasa lebih rentan terhadap politik internal dibandingkan mereka yang lebih senior atau berpengalaman. Begitu pula, faktor jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang merespons atau menilai taktik politik di dalam organisasi. Ketiga, masalah nilai yang dianut individu yang bergerak dari inisiatif internal diri berperan untuk membentuk persepsi politik di tempat kerja.

Nilai-nilai pribadi yang berorientasi pada kemanusiaan, keadilan, atau transparansi akan mempengaruhi bagaimana individu menilai interaksi politik di organisasi. Individu yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral tertentu mungkin memiliki persepsi negatif terhadap tindakan politis yang dianggap manipulatif atau tidak etis, sedangkan mereka yang lebih pragmatis atau terbiasa dengan dinamika persaingan mungkin melihat politik sebagai alat yang wajar untuk mencapai tujuan. Kombinasi dari ketiga faktor ini memperkuat pemahaman mengenai bagaimana persepsi politik dalam organisasi terbentuk dan berkembang dalam lingkungan kerja yang kompleks (Abdillah & Rahmat, 2022).

B. Persepsi Politik Organisasi dalam Perspektif Islam

Pada konsep politik islam klasik disimpulkan bahwasannya munculnya politik diakibatkan adanya sebuah negara, serta interaksi dan permasalahan yang timbul diantara individu dalam negar tersebut. Sebagaimana seperti yang telah ditetapkan bahwasannya terdapat dua unsur yang ada pada kehidupan manusia yakni hubungannya dengan Allah SWT yang menimbulkan ilmu ketauhidan serta terdapat hubungan manusia dengan sesama beserta segala dinamika yang terjadi diantaranya menimbulkan konsep peradaban baru yang dinamakan politik, adapun dalam konsep politik islam pertama kali diterapkan ketika adanya negara islam yang di bangun pada kota yatsrib setelah hijrahnya

Rasulullah SAW dan beliau juga yang ditunjuk sebagai pemimpin atau *khalifah* pada negara tersebut (Adikara et al., 2024). Sebagaimana pemimpin, Rasulullah menjadi representasi pemimpin politik yang sempurna, sebagaimana yang telah tercantum pada hadits Riwayat Muslim nomor 1885 mengatakan bahwasannya Rasulullah Shallallahu Alayhi Wasallam bersabda “Seburuk-buruknya pemimpin adalah yang kalian benci, mereka pun membenci kalian. Kalian pun melaknat mereka, mereka pun melaknat kalian” dalam hadits ini dijelaskan bahwasannya representasi seorang pemimpin yang baik dalam sebuah organisasi adalah seorang pemimpin yang tidak mencela kepada anggota yang terlibat dengannya, dan setiap anggota tidak memiliki ‘*aynu sukhti*’ atau pandangan buruk terhadap pemimpinnya (Syah, 2016). Hal ini berkesinambungan dengan konsep persepsi politik organisasi yang menggantungkan kondisi politik dalam sebuah organisasi terhadap penilaian setiap individu yang terlibat didalamnya, dalam perspektif islam politik organisasi yang positif digambarkan ketika adanya kepercayaan antar anggota yang terlibat, pemimpin terhadap anggota, maupun persepsi anggota kepada pemimpin organisasi tersebut dikarenakan politik organisasi tidak hanya dilihat sebagai proses untuk mengatur hubungan kekuasaan, tetapi juga tanggungjawab moral untuk memastikan keadilan, kesejahteraan dan harmoni dalam organisasi.

Persepsi politik yang positif muncul ketika nilai islam seperti kejujuran, keadilan, dan kesejahteraan secara merata pada keseluruhan anggota yang terlibat dalam politik organisasi (Fitriastuti, 2011). Empat unsur penting yang diterapkan dalam menjalankan politik organisasi dalam pemerintahan *khalifah* Umar Ibn Khattab telah diungkapkannya melalui pidato politiknya, adapun keempat unsur tersebut adalah keadilan, persamaan, kekuatan, dan juga permusyawaratan (Yunus, 2016). Apabila keempat unsur tersebut diterapkan dengan bijak maka hal tersebut akan menggiring citra kepemimpinan dan regulasi politik organisasi yang baik, namun apabila ada kecatatan dalam unsur tersebut maka akan terjadi dinamika baru dalam politik organisasi seperti akan menimbulkan hasad antar anggota, memberikan pandangan yang buruk terhadap sistem kepemimpinan yang sedang dijalani, dan bahkan pada pidato abu bakr as-shidq dijelaskan bahwasannya para sahabat yang dipimpinnya tidak perlu patuh

apabila beliau terjerumus dalam sifat dan perilaku yang zolim, hal ini selaras dengan implementasi hadits yang telah disebutkan sebelumnya bahwasannya regulasi politik yang memiliki keempat unsur tersebut akan menimbulkan persepsi yang baik dari anggota kepada pemimpin dan begitu pula sebaliknya, dan pemimpin yang baik menurut islam adalah ia yang memiliki citra yang benar-benar baik dan bijak regulasi politiknya dalam persepsi individu yang terlibat dalam organisasi sehingga tidak menimbulkan pergunjungan diantara anggota organisasi (Adikara et al., 2024).

C. Pengaruh Kekuatan karakter terhadap Persepsi Politik Organisasi

Kekuatan karakter merupakan fondasi psikologis yang penting dalam membentuk respons individu terhadap berbagai situasi dalam organisasi, termasuk dalam menghadapi dinamika politik organisasi. Individu dengan kekuatan karakter seperti keberanian, integritas, dan keadilan cenderung menilai praktik politik organisasi berdasarkan standar etika dan nilai-nilai internal yang kuat bukan berdasarkan rasacuriga atau manipulasi (Harzer et al., 2019; Lavy, 2020; Niemic, 2018; Dubreuil et al., 2022; Sekerka & Bagozzi, 2021). Mereka yang memiliki nilai-nilai karakter tersebut biasanya menunjukkan sikap profesional dan tidak terpengaruh oleh unsur-unsur negatif dalam dinamika politik seperti favoritisme, strategi politik informal dalam organisasi, dan praktik politik organisasi lainnya. Dalam penelitian

Karakter yang kuat juga membantu individu mengembangkan daya tahan psikologis dan stabilitas emosi dalam menghadapi tekanan kerja dan persaingan internal. Dalam penelitian sebelumnya dijelaskan bahwasannya individu dengan *self-regulation* dan *humility* yang tinggi memiliki persepsi yang lebih realistis terhadap organisasi yang lebih kecil kemungkinannya untuk mempersepsikan lingkungan kerja sebagai sarat politik (Brienza & Bobocel 2017; Kerns, 2020; Long, 2021). Individu cenderung fokus pada tujuan jangka panjang dan bersikap kolaboratif.

Kekuatan karakter juga terkait dengan konstruksi positif terhadap makna kerja dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwasannya kekuatan karakter mempunyai esensi penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan etis (Harzer & Ruch, 2019; Liu et

al., 2023). Oleh karena itu, keberadaan karakter kuat dan positif tidak hanya berdampak pada perilaku individual tetapi juga memperkuat kepercayaan antar individu serta mengurangi persepsi politik yang manipulatif.

D. Pengaruh *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi

Social desirability merupakan faktor psikologis yang memengaruhi cara individu berperilaku di organisasi, khususnya dalam merespons tekanan sosial dan norma kelompok (Vesely & Klöckner, 2020). Individu dengan tingkat *social desirability* yang tinggi cenderung menyesuaikan perilaku dan penilaian mereka terhadap organisasi untuk menjaga citra positif (Zhang et al., 2023; Tang et al., 2021; Furnham, 2020). Dalam praktiknya, hal ini dapat menghasilkan kesenjangan antara sikap sebenarnya dan sikap yang ditampilkan secara sosial yang berpengaruh terhadap komunikasi, pengambilan keputusan dan pelaporan di tempat kerja (Latkin et al., 2017). Individu dengan kebutuhan yang tinggi untuk mendapatkan penerimaan sosial, cenderung akan menampilkan perilaku yang konformis dan menghindari konfrontasi terhadap kebijakan atau praktik organisasi, meskipun hal tersebut bertentangan dengan pendapat pribadi individu (Zettler et al., 2020; Gouevia et al., 2022; Wang et al., 2023). Hal tersebut dapat menghambat komunikasi yang jujur dan terbuka dalam organisasi yang berimplikasi pada kurangnya deteksi terhadap praktik yang tidak etis atau tidak adil.

Pada penelitian lain dijelaskan bahwasannya perilaku yang dipengaruhi oleh *social desirability* dapat berujung pada pembentukan budaya organisasi yang semu dengan kepatuhan eksternal lebih dominan dibanding keterlibatan internal (Liu & Liu, 2021; Puspata et al., 2020). Penyesuaian ini dapat menghilangkan nilai-nilai otentik dalam organisasi dan memicu ketidaksesuaian antara nilai organisasi dan nilai pribadi individu. Pada akhirnya hal ini bisa menyebabkan kemunculan perilaku pasif, ketergantungan pada persetujuan atasan dan rendahnya inovasi. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *social desirability* memiliki pengaruh jangka panjang terhadap perilaku kolaboratif, transparansi komunikasi, dan kepatuhan terhadap prosedur organisasi (Phillips & Clancy,

1972; Vesely & Klöckner, 2020). Selain itu dalam penelitian sebelumnya juga dinyatakan bahwa tekanan sosial yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan bias dalam pelaporan kinerja dan menurunkan kejujuran dalam komunikasi tim (Cernat & Vandenplas, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali peran *social desirability* dalam membentuk perilaku karyawan dan memastikan bahwa nilai-nilai kejujuran dan keterbukaan tetap dijaga sebagai bagian dari budaya organisasi.

Social desirability merupakan kecenderungan individu untuk menampilkan dirinya secara sosial dengan tujuan dapat diterima, bahkan jika itu bertentangan dengan keyakinan pribadinya (Phillips & Clancy, 1972; Paulhus 2002). Dalam konteks organisasi hal ini dapat menyebabkan bias dalam persepsi terhadap praktik politik organisasi (S. Ahmad et al., 2023). Individu dengan tingkat *social desirability* yang tinggi cenderung menilai organisasi secara lebih positif atau menyangkal adanya praktik politik karena dorongan untuk mempertahankan citra sosial yang baik (De Clercq et al., 2023). Pada penelitian sebelumnya dijelaskan bahwasannya *social desirability* dapat mempengaruhi pengukuran dalam konteks organisasi karena individu akan cenderung menyesuaikan jawabannya agar sesuai dengan harapan sosial. *Social desirability* dapat memengaruhi hasil survei atau laporan subjektif mengenai persepsi politik organisasi karena respons yang diberikan cenderung dipengaruhi oleh norma sosial yang berlaku daripada pengalaman yang sebenarnya. Hal ini menciptakan kesenjangan antara persepsi yang diungkapkan dengan persepsi yang dirasakan oleh individu. *Social desirability* juga dapat memperlemah pengungkapan sikap kritis terhadap praktik tidak adil atau bias dalam organisasi yang pada gilirannya memperkuat budaya politik yang manipulatif (Cernat & Vandenplas, 2021). Selain itu, *social desirability* juga menciptakan sikap sosial yang membangun ilusi harmoni sehingga menutupi ketegangan politik yang sedang terjadi (Vesely & Klöckner, 2020). Pada penelitian sebelumnya juga dinyatakan bahwasannya tekanan konformitas dalam lingkungan organisasi sangat berkorelasi dengan tingginya *social desirability*

yang pada akhirnya menciptakan bias kognitif dalam menilai kondisi politik organisasi (Latkin et al., 2017; Wang et al., 2023).

E. Pengaruh Kekuatan karakter dan *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi

Persepsi politik organisasi seringkali dipengaruhi oleh dinamika individu yang berinteraksi dalam lingkungan sosial dan struktural organisasi tersebut. Dua faktor penting yang dapat mempengaruhi persepsi politik ini adalah kekuatan karakter dan *social desirability*. Kekuatan karakter merupakan komponen perilaku individu yang berhubungan dengan kebajikan utama, seperti kebijaksanaan, keberanian, keadilan, kemanusiaan, pengendalian diri, dan transenden (Cloninger, 2005). Individu yang memiliki karakter yang kuat cenderung lebih mempertahankan nilai-nilai objektif, kebenaran, dan keadilan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku politik organisasi yang cenderung memanipulasi fakta atau memperburuk ketegangan sosial (Peterson & Seligman, 2004).

Dengan demikian, karakter yang kuat dapat menjadi penyeimbang terhadap praktik politik negatif dalam organisasi, termasuk dalam konteks organisasi pemerintahan seperti DPR RI, dalam konteks ini keputusan seringkali dipengaruhi oleh kepentingan politik yang lebih besar. Sebaliknya, *social desirability* — yaitu kecenderungan individu untuk menyesuaikan diri dengan harapan sosial atau mendapatkan penerimaan sosial — berpotensi memperburuk persepsi politik organisasi (Vesely & Klöckner, 2020). Individu dengan tingkat *social desirability* yang tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan kebijakan atau keputusan yang dianggap menguntungkan bagi posisi sosial mereka, bahkan jika keputusan tersebut tidak sepenuhnya berdasarkan pertimbangan rasional atau objektif (Latkin et al., 2017). Individu yang lebih fokus pada penerimaan dan pengakuan dari kelompok sosial mereka, yang mendorong perilaku yang lebih politis dan pragmatis, dibandingkan dengan menjaga integritas keputusan atau kebijakan organisasi. Dalam konteks ini, individu dengan kecenderungan tinggi terhadap *social desirability* dapat meningkatkan perilaku politik organisasi karena mereka cenderung berusaha untuk menghindari konflik atau perbedaan yang dapat mengancam status sosial

mereka dalam organisasi (Cernat & Vandenplas, 2021). Oleh karena itu, hubungan antara kekuatan karakter dan *social desirability* dapat dianggap sebagai dua dimensi yang saling bertolak belakang dalam mempengaruhi persepsi politik organisasi. Individu dengan karakter yang kuat cenderung mengurangi persepsi politik yang tidak sehat, sementara individu dengan kecenderungan tinggi terhadap *Social desirability* justru memperbesar potensi munculnya perilaku politik dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut mengenai budaya politik di lembaga-lembaga pemerintahan seperti DPR RI akan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi perilaku politik organisasi.

B. Kekuatan Karakter

1. Definisi Kekuatan Karakter

Kekuatan karakter merupakan unsur positif yang ada pada diri individu yang tergambarkan pada watak, kognitif, *feeling*, dan kepribadian individu. Watak yang dimiliki oleh individu termasuk kedalam sebuah proses yang menjadi kecenderungan khusus dalam menunjukkan perkembangan dan kemajuan kondisi tertentu (Harzer & Ruch, 2015). Hal tersebut didasarkan pada pengalaman dan norma yang telah dilalui oleh seorang individu, hal tersebut ditujukan dalam mewujudkan keunggulan moral bukan hanya menjadi peniadaan kekurangan yang dimiliki oleh seorang individu. Kekuatan karakter termasuk kedalam bagian penting dalam pembentukan karakter dan kepribadian yang tidak hanya berfokus pada penghapusan kelemahan namun juga terhadap pengembangan nilai moral individu dalam upaya perbaikan menuju pada titik optimal moral dengan menggunakan beberapa hal seperti pendidikan dan pengalaman hidup oleh karena itu hal tersebut akan menghindari pembentukan menjadi individu yang pasif namun berperan pada lingkungan sosial (Bahri, 2019).

Kekuatan karakter merupakan bagian dari kepribadian yang secara moral dihargai dan dianggap sebagai elemen fundamental dalam pengembangan individu secara optimal, khususnya pada masa remaja. Karakter positif merupakan bagian kecil yang berkumpul menjadi aspek

utama dalam pembentukan kekuatan karakter namun karakter positif dalam membentuk hal tersebut dengan pengakuan secara umum seperti Memiliki karakter yang adil, bisa dipercaya, memiliki karakter yang penuh kasih dan sayang, dan dari beberapa karakter tersebut akan memiliki dampak bukan hanya kepada personal individu namun juga berkontribusi, berdampak dan memiliki peran pada lingkungan sosial individu, kekuatan karakter mampu meningkatkan kesejahteraan secara fisik maupun psikis individu serta meningkatkan peranan pada kelompok dan institusi (Lavy, 2020).

Kekuatan karakter merupakan aspek ilmu yang dibahas dalam kajian psikologi positif dengan pembahasan proses pembentukan karakter individu yang bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan dalam kehidupan individu maupun individu lain dan lingkungan disekitarnya, dalam kajiannya kekuatan karakter mampu mengukur tingkat ketahanan diri seorang individu dan memberikan dampak positif terhadap pemenuhan kepuasan diri individu, kekuatan karakter termasuk kedalam proses pembentukan karakter individu yang cenderung akan berjalan dan berkembang secara normal kecuali dipengaruhi peristiwa atau pengalaman tertentu yang berdampak signifikan pada individu oleh karena itu seringkali kekuatan karakter dikaitkan dengan model kepribadian Big Five yang mengkaji mengenai macam dan perkembangan kepribadian individu. Dalam kajian lain, kekuatan karakter memiliki fokus dalam perkembangan secara psikis seorang individu untuk melalui fase sulit yang terjadi di dalam hidupnya namun disisi lain kekuatan karakter juga berperan menjadi prediktor belajar individu dalam proses pertumbuhan pada fase pasca trauma dengan kondisi hati yang positif (Garvin, 2020).

Kekuatan karakter juga telah dipelajari sebagai prediktor pertumbuhan pasca trauma dan keadaan suasana hati yang positif. Kekuatan karakter diartikan sebagai sifat-sifat kepribadian yang memiliki nilai sosial dan mencerminkan perilaku positif. Sifat-sifat ini tidak hanya memberikan manfaat pada personal individu, namun juga akan memberikan dampak positif pada orang-orang di sekitarnya dan apabila dimasukkan kedalam klasifikasi kekuatan dan kebajikan, terdapat dua puluh empat kekuatan

karakter yang dianggap mencakup perilaku positif dan bernilai sosial, yang penting dalam membentuk fungsi positif individu dalam kehidupan sehari-hari seperti kejujuran, kerendahan hati, keadilan, dan lain-lain (Muzakki et al., 2025).

Kekuatan karakter merupakan bagian dalam diri individu yang akan memberikan rasa puas dan kesejahteraan dan memiliki sifat yang akan tercerminkan pada pikiran, keyakinan, dan tindakan seorang individu yang dikenal sebagai 'bahan aktif untuk hidup positif. Pada kajian pembahasannya kekuatan karakter dikembangkan menjadi hal yang mampu mendukung, mengembangkan, dan memperluas pemahaman individu mengenai proses mengoptimisasi individu secara personal seperti meningkatkan peran dan kerja maupun secara general seperti membangun hubungan yang positif dan peningkatan dalam kontribusi pada lingkungan sosial (Harzer & Ruch, 2015).

Kekuatan karakter didefinisikan sebagai ciri-ciri kepribadian yang bernilai positif, dihargai secara moral, dan berkontribusi pada kesejahteraan individu serta komunitas di sekitarnya. Sifat-sifat ini mencerminkan fungsi psikologis yang optimal dan memungkinkan individu untuk berinteraksi secara positif dengan orang lain, menghadapi tantangan, serta menjalani kehidupan yang bermakna. kekuatan karakter dianggap sebagai elemen fundamental dalam psikologi positif, yang membantu individu dalam membangun hubungan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan mental, dan mencapai tujuan hidup yang lebih tinggi (Shimai & Urata, 2023).

Kekuatan karakter memiliki tujuan salah satunya untuk memberikan kesejahteraan kepada individu dan sekitarnya oleh karena itu sering kali kekuatan karakter dikaitkan dengan kepuasan secara general, kepuasan akan keluarga maupun kepuasan dalam dunia pekerjaan, meskipun dalam dunia pekerjaan selalu melihat kepada hasil yang konkrit namun ternyata kekuatan karakter merupakan faktor yang berperan dalam mewujudkan kesejahteraan dalam dunia kerja (Harzer & Ruch, 2015).

Oleh karena itu disimpulkan bahwasannya kekuatan karakter merupakan kajian ilmu yang dibahas dalam psikologi positif dikarenakan bertujuan dalam mengembangkan karakter seorang individu untuk mencapai

titik kesejahteraan dalam kehidupan. Tidak hanya berdampak secara personal, kekuatan karakter dijelaskan mampu mengembangkan individu untuk mengambil peran serta berkontribusi untuk segala sesuatu yang mengembangkan lingkungan, institusi, dan orang lain (Partsch et al., 2022).

2. Aspek Kekuatan karakter

Kekuatan karakter merupakan bagian integral dari perkembangan psikologis individu yang berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan interaksi sosial yang positif. Untuk memahami karakteristik dan peran kekuatan-kekuatan ini, penting untuk mengeksplorasi aspek-aspek spesifik dari kekuatan karakter yang telah diidentifikasi dan diukur melalui berbagai skala psikologis. Salah satu skala yang dikembangkan untuk tujuan tersebut adalah Kekuatan karakter Test 24 (CST24), yang mengukur 24 kekuatan karakter inti dengan representasi sederhana dalam satu kata konsep dan satu kalimat untuk masing-masing kekuatan. CST24 ini merupakan pengembangan dari versi skala sebelumnya, Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS), yang lebih panjang. Versi terbaru ini dirancang untuk lebih praktis dan efisien digunakan dalam berbagai konteks penelitian, khususnya untuk pengukuran kekuatan karakter dalam keseharian. Berikut adalah beberapa aspek utama dari kekuatan karakter yang diukur melalui CST24:

- **Kreativitas(*Creativity*):**

Kreativitas mengacu pada kemampuan individu untuk berpikir secara orisinal, inovatif, dan menemukan solusi baru dalam situasi yang kompleks. Individu dengan kekuatan kreativitas cenderung mencari cara yang tidak konvensional untuk menyelesaikan masalah dan menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat.

- **Keberanian(*Bravery*):**

Keberanian mencerminkan keteguhan hati individu dalam menghadapi tantangan, risiko, atau bahaya. Mereka yang memiliki kekuatan keberanian tidak takut untuk mengambil tindakan meskipun menghadapi

kesulitan atau konsekuensi negatif, dan mereka berani membela apa yang mereka yakini benar.

- Kejujuran(*Honesty*):

Kejujuran adalah komitmen individu untuk selalu mengatakan kebenaran dan bertindak dengan integritas. Orang dengan kekuatan ini dikenal karena transparansi dan konsistensi mereka antara apa yang mereka katakan dan lakukan, sehingga membangun kepercayaan dari orang lain.

- Ketahanan(*Perseverance*):

Ketahanan menggambarkan kemampuan individu untuk terus berusaha mencapai tujuan mereka meskipun menghadapi hambatan atau kegagalan. Orang yang memiliki ketahanan tidak mudah menyerah dan menunjukkan konsistensi serta dedikasi yang tinggi dalam mengejar tujuan jangka panjang.

- Kebaikan(*Kindness*):

Kebaikan mencakup kepedulian dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain. Individu dengan kekuatan ini cenderung menunjukkan empati, kasih sayang, dan keinginan untuk membantu orang lain tanpa pamrih.

- Syukur(*Gratitude*):

Syukur adalah sikap menghargai dan mengakui hal-hal baik yang terjadi dalam hidup. Individu yang memiliki kekuatan syukur cenderung lebih sadar akan hal-hal positif yang mereka terima, baik dari orang lain maupun dari situasi hidup mereka, dan mereka sering kali mengekspresikan rasa terima kasih secara terbuka.

- Harapan(*Hope*):

Harapan menggambarkan optimisme individu tentang masa depan. Orang yang memiliki kekuatan harapan percaya bahwa situasi di masa depan akan menjadi lebih baik dan mereka cenderung berusaha untuk mencapai hasil yang positif.

Adapun aspek kekuatan karakter secara keseluruhan dinilai dari 24 aspek namun berdasarkan penelitian (Shimai & Urata, 2023) 7 aspek tersebut merupakan bagian penting dalam pengembangan VIA-IS yakni *curiosity*,

keterbukaan, kebijaksanaan, ketahanan, keadilan, spiritualitas, *transcendence*. akan tetapi secara keseluruhan aspek mampu menjadi pertimbangan pada penilaian kekuatan karakter seseorang.

Pada penelitian (Park dan Peterson, 2009) dalam (Heintz & Ruch 2022) bahwasannya kekuatan karakter merupakan sifat-sifat penting yang memiliki nilai moral dan memainkan peranan vital dalam mendorong pertumbuhan pribadi yang optimal sepanjang kehidupan seseorang. Kekuatan ini menjadi dasar bagi pengembangan diri yang berkelanjutan, yang pada gilirannya mendukung kesejahteraan baik secara pribadi maupun sosial. Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kekuatan karakter berkaitan positif dengan lima aspek utama kebahagiaan, yaitu emosi positif, keterlibatan dalam aktivitas, hubungan interpersonal yang berkualitas, rasa tujuan, dan pencapaian (Partsch et al., 2022).

Hal ini menunjukkan bahwa individu yang secara aktif memanfaatkan kekuatan karakter mereka cenderung merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Kemudian dikemukakan oleh dalam (Harzer & Ruch, 2015) yang memberikan penekanan bahwa kekuatan karakter tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan hedonis yang berfokus pada kesenangan dan kepuasan sementara tetapi juga mendukung kesejahteraan eudaimonik. Kesejahteraan eudaimonik lebih dalam dan terkait dengan pertumbuhan pribadi, makna hidup, dan tujuan yang lebih besar. Kontribusi ganda dari kekuatan karakter ini menunjukkan betapa pentingnya mereka untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang secara menyeluruh (Harzer & Ruch, 2015; Wagner & Ruch, 2022).

Penelitian lebih lanjut oleh (Martinez M & Ruch, 2016) dalam (Partsch et al., 2022) menunjukkan bahwa kekuatan karakter memiliki kemampuan untuk memprediksi tingkat resiliensi individu, yaitu kapasitas seseorang untuk bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan. Ini mengindikasikan bahwa individu yang secara rutin memanfaatkan kekuatan karakter mereka lebih mampu menghadapi tantangan dan menjaga kesejahteraan mental. Kekuatan karakter yang tepat dan seimbang dapat meningkatkan kepuasan hidup seseorang secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi individu untuk memahami

kapan dan bagaimana menggunakan kekuatan ini agar dapat meraih kebahagiaan yang berkelanjutan (Partsch et al., 2022; Wagner & Ruch, 2022).

Temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip dasar psikologi positif, yang bertujuan untuk mempromosikan kemakmuran manusia dengan menekankan pada pengembangan kekuatan, kebajikan, dan kesejahteraan. Dengan memahami dan menerapkan kekuatan karakter, individu dapat menciptakan kehidupan yang lebih kaya dan bermakna, sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan sosial yang mereka anut. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kekuatan karakter memiliki kaitan yang signifikan dengan kesejahteraan individu. Namun, di samping penemuan ini, berbagai aspek tambahan telah diidentifikasi untuk menilai dan mengembangkan karakter yang kuat dalam diri individu. Penilaian ini tidak hanya mencakup faktor-faktor intrinsik yang terkait dengan kebahagiaan atau kesejahteraan, tetapi juga menyentuh aspek moral dan sosial yang lebih luas, seperti

a. Aspek Psikologis

Dalam kajiannya dijelaskan bahwasannya kekuatan karakter berkontribusi terhadap kesejahteraan melalui penguatan aspek-aspek psikologis seperti afeksi positif dan engagement. Afeksi positif mencakup perasaan bahagia yang muncul dari aktivitas sehari-hari, sementara engagement menggambarkan keterlibatan penuh seseorang dalam kegiatan yang bermakna. Keduanya memberikan kontribusi penting terhadap keseimbangan psikologis dan pemenuhan diri.

b. Aspek Sosial

Karakter seperti kebaikan, keadilan, dan kepemimpinan memainkan peran dalam membangun hubungan interpersonal yang berkualitas. Hubungan sosial yang baik meningkatkan kebahagiaan, dukungan sosial, dan memungkinkan individu untuk berkembang dalam lingkungan yang kooperatif dan positif.

c. Aspek Eksistensial

Kebermaknaan atau makna hidup merupakan aspek kunci dari kesejahteraan eudaimonik. Individu yang memiliki makna hidup

yang jelas, yang sering kali dihasilkan dari pengembangan kekuatan karakter seperti spiritualitas dan harapan, cenderung merasa lebih puas dan mampu menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik.

d. Aspek Pencapaian

Kekuatan seperti ketekunan dan integritas berkontribusi pada pencapaian individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. Pencapaian ini tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan rasa kompetensi dan penghargaan diri.

3. Faktor Kekuatan karakter

Kekuatan karakter merupakan turunan dari kajian psikologi positif yang berperan sebagai pembentuk karakter seorang individu agar mampu memberi dampak pada lingkungan disekitarnya, adapun kekuatan karakter mengacu pada kualitas positif yang dimiliki individu yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan dengan cara yang lebih produktif dan solutif, Menurut (Peterson & Seligman, 2004) kekuatan karakter terdiri dari berbagai elemen positif yang menjadi dasar kebajikan manusia. Namun dalam (Hanim & Herdi, 2022) selain berdampak pada lingkungan disekitarnya kekuatan karakters juga dipengaruhi faktor lingkungan akan tetapi kekuatan karakter seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti sebagai berikut;

a. Keberanian (*Courage*)

Keberanian mencakup kemampuan untuk menghadapi ketakutan, kesulitan, dan ancaman, serta tetap bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Keberanian juga termasuk kedalam kategori karakter yang mendukung individu dalam mengambil risiko yang bertanggung jawab terutama dalam konteks profesional

b. Pengendalian Diri (*Self-regulation*)

Self-regulation atau pengendalian diri merupakan kemampuan untuk mengelola emosi, keinginan dan perilaku agar tetap selaras dengan tujuan jangka panjang. Pengendalian diri membantu individu menghadapi tantangan tanpa kehilangan kendali emosi.

c. Kebijakan (*Wisdom*)

Kebijaksanaan mencakup kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan pengalaman hidup dalam membuat keputusan yang bijak. Hal ini melibatkan kemampuan refleksi dan perspektif yang lebih luas dalam menghadapi berbagai situasi.

d. Kemanusiaan (*Humanity*)

Kemanusiaan meliputi empati, rasa kasih sayang, dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain. Hal tersebut termasuk kedalam faktor penting dalam interaksi sosial yang memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang positif dengan orang lain.

e. Keadilan (*Justice*)

Keadilan berkaitan dengan rasa tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua orang diperlakukan dengan adil dan merata. Dalam lingkungan organisasi, keadilan sering dikaitkan dengan proses pengambilan keputusan yang inklusif dan transparan.

f. Transendensi (*Transcendence*)

Transendensi mencakup rasa syukur, harapan, dan kemampuan untuk menemukan makna dalam hidup. Individu yang memiliki karakter transenden biasanya dapat melihat sisi positif dari setiap pengalaman dan merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari mereka.

4. Kekuatan Karakter dalam islam

Karakter merupakan pola perilaku yang membedakan satu individu dengan yang lainnya, karakter juga dibentuk dari pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu. Dalam perspektif islami karakter seringkali dikenali dengan sebutan ‘akhlaq’ yang menunjukkan moralitas individu dalam berperilaku, selain dari pengetahuan dan informasi yang dikelola individu secara kognitif, afektif, dan motorik sehingga menyebabkan pola perilaku atau kebiasaan tertentu, karakter juga dibentuk dari adanya interaksi sosial serta pengalaman dan peristiwa yang terjadi didalam kehidupan seorang individu. Karakter Rasulullah tidak semata-mata dijadikan acuan namun dalam implementasinya pola kebiasaan dan perilaku yang

dimiliki Rasulullah menunjukkan karakter dan dampak yang positif pada lingkungan sekitarnya.

Rasulullah memiliki empat kekuatan karakter yang menjadi acuan yang tidak hanya menjadi ciri khas kepribadiannya tetapi juga menjadi acuan bagi umat manusia dalam berperilaku. Keempat sifat tersebut adalah *Shidiq* (jujur), *Tabligh* (menyampaikan), *Amanah* (dapat dipercaya), dan *Fathonah* (cerdas). *Shidiq*, atau kejujuran, tercermin dalam setiap ucapan dan tindakan Rasulullah (A. Ahmad, 2022). Kejujuran beliau tidak hanya diakui oleh sahabat dan pengikutnya tetapi juga oleh musuh-musuhnya. Hal ini membuat beliau diberi gelar Al-Amin atau orang yang terpercaya, bahkan sebelum diangkat sebagai Nabi. *Tabligh*, atau kemampuan menyampaikan, menunjukkan kesempurnaan dalam komunikasi beliau. Rasulullah selalu menyampaikan pesan kebenaran dengan penuh hikmah, bijaksana, dan kasih sayang. Hal ini membuat dakwah Islam diterima dengan baik, meski pada awalnya mendapat tantangan yang berat. *Amanah*, atau sifat dapat dipercaya, menjadikan Rasulullah seorang pemimpin yang dihormati.

Dalam segala situasi, beliau selalu menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya, baik dalam urusan agama, sosial, maupun pribadi. Sifat ini menunjukkan tanggung jawab beliau yang luar biasa. *Fathonah*, atau kecerdasan, meliputi kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Rasulullah mampu memahami situasi dengan tepat, memberikan solusi yang bijaksana, dan menunjukkan kepemimpinan yang visioner. Kecerdasan ini membantu beliau memecahkan berbagai masalah yang dihadapi umatnya (Azizah, 2022).

Kekuatan karakter individu dalam islam dipertimbangkan dari dari aspek yakni hubungan individu dengan sang pencipta dan hubungan individu dengan sesama manusia, dalam artian menilai pola perilaku dan kebiasaan individu yang ditunjukkan dalam interaksinya dengan sang pencipta yang berarti koneksi individu secara rohani dalam beribadah, mengingat keagungannya, serta perilaku yang terbentuk karena adanya keyakinan akan eksistensial sang pencipta. Adapun kekuatan karakter juga dinilai secara hubungan individu dengan individu lainnya, seperti membangun hubungan kasih sayang dengan

yang lainnya; menjaga toleransi dengan individu yang memiliki perbedaan keyakinan; memiliki pandangan bahwasannya antar sesama memiliki derajat yang sama; memahami satu sama lain; bersikap sabar serta bersyukur atas apa yang terjadi dalam menyikapi seseorang; memiliki prasangka yang baik kepada sesama; memiliki keinginan dan aksi dalam tolong menolong; serta bersikap rendah hati (Riza, 2016).

C. *Social desirability*

1. Definisi *Social Desirability*

Social desirability merupakan sebuah pengertian dari keinginan sosial yang membuat seorang individu memiliki batasan tertentu yang dibentuk dalam lingkungan sosialnya sehingga menganggap asing dan aneh pada individu yang memiliki perilaku tidak sesuai dengan standar batasan yang telah ditentukan (Wibisono, 2012). Menurut , *social desirability* merupakan sebuah kebutuhan akan respon-respon yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan disepakati secara bersama untuk menjadi bagian dari budaya atau dalam lebih jelas lagi upaya yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan sosialnya. Hal ini bisa dicontohkan dengan yang berkaitan pada kemampuan seseorang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan survei dengan cara yang sesuai pada harapan sosial dan konvensi budaya tanpa harus menyatakan kebenaran sejati dari pikiran atau perilaku mereka (Nicholson & Huang, 2023).

Social desirability merupakan kecenderungan individu untuk merespons secara ideal atau sesuai norma sosial, demi citra positif di mata orang lain (supriyadi et al, 2020). Hal ini menyebabkan bias pada jawaban, terutama dalam topik sensitif seperti etika atau perilaku pribadi, di mana responden mungkin melebihkan aspek positif atau mengurangi yang negatif (Wibisono, 2012). Bias ini dapat mengaburkan hasil riset, menurunkan validitas data dalam penelitian berbasis pelaporan diri, khususnya di bidang psikologi dan kesehatan masyarakat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Boer J D, et.al, 2006) dijelaskan bahwasannya *social desirability* merupakan sebuah kondisi dimana seorang responden memberikan *feedback* atau respon yang sesuai dengan norma yang telah ditentukan di lingkungan sosialnya, salah satunya pada kondisi seorang

responden yang memberikan respon yang sesuai dengan penerimaan sosial yang dibutuhkan dalam penelitian. Tidak hanya usaha seorang individu dalam menampilkan citra diri yang positif untuk dapat diterima oleh lingkungan sosialnya namun *social desirability* juga merupakan kondisi individu berusaha untuk menutupi hal-hal yang dianggap negatif pada standar dan norma dalam lingkungan sosial tersebut dan hal inilah yang nantinya akan menyebabkan ketidaktepatan dalam menggambarkan kondisi pada sebuah penelitian (Persson & Solevid, 2016). Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli, *social desirability* dapat disimpulkan sebagai kecenderungan individu untuk menampilkan diri secara positif agar diterima dalam lingkungan sosialnya. Hal ini mencakup usaha menyesuaikan perilaku dan respons dengan norma yang berlaku, sering kali dengan mengedepankan citra yang sesuai harapan sosial. Dalam konteks penelitian, *social desirability* dapat mengakibatkan bias respons, di mana individu mungkin mengubah atau menutupi perilaku sebenarnya demi mencerminkan standar sosial yang dianggap ideal, sehingga memengaruhi validitas data penelitian.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya *social desirability* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk memberikan respons yang positif demi mendapatkan citra diri yang baik sesuai dengan harapan dan norma dalam organisasi, sehingga jawaban

2. Aspek *Social desirability*

Merujuk pada pengembangan teori *social desirability* terdapat dua aspek utama yang membentuk kecenderungan seseorang untuk bertindak sesuai norma sosial, yaitu atribusi dan penolakan. Atribusi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengaitkan tindakan mereka dengan standar sosial yang diterima, sementara denial berkaitan dengan penolakan atau penghindaran informasi yang dianggap tidak sesuai dengan citra positif diri (Crowne & Marlowe 1960). Kedua aspek ini mempengaruhi cara individu menyajikan diri dalam konteks sosial (Oktapialdi et al., 2018).

a. Atribusi

Atribusi merupakan sebuah kondisi individu dalam berproses untuk membuat sebuah makna dan informasi pada perilaku yang ditampilkan maupun

orang lain. Atribusi juga didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang sedang memahami makna dan kausalitas dari sebuah peristiwa dalam konteks negatif maupun positif (Cernat & Vandenplas, 2021). Adapun atribusi diklasifikasikan menjadi 2 bagian yakni atribusi internal yang dinilai dari usaha dalam diri individu dalam membangun citra positif yang sesuai dengan lingkungan sosial, selanjutnya terdapat atribusi eksternal yakni kondisi lingkungan dan situasi diluar nilai usaha pribadi individu yang mempengaruhi proses tersebut, seperti adanya norma dan kesepakatan standar pada sebuah lingkungan sosial, Atribusi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu, dan dapat dipengaruhi oleh norma budaya. Penelitian menunjukkan bahwa orang dalam budaya kolektif lebih sering mengaitkan hasil dengan faktor eksternal (seperti situasi atau lingkungan), sementara individu dalam budaya individualis cenderung menggunakan atribusi internal, mengaitkan hasil dengan kemampuan atau usaha pribadi (Wibisono, 2012).

b. Denial

Denial adalah kecenderungan individu untuk tidak mengakui atau memberikan penolakan terhadap pernyataan yang dianggap tidak sesuai dengan norma sosial, meskipun pernyataan tersebut mungkin benar adanya. Mekanisme ini berfungsi untuk melindungi citra diri yang dianggap lebih dapat diterima dalam konteks sosial (Wibisono, 2012). Denial sering kali muncul ketika individu menolak atau menyangkal adanya ancaman psikologis, seperti menolak permusuhan atau seksualitas mereka sendiri. Dalam penelitian, denial ini dapat dilihat sebagai bagian dari kecenderungan untuk menolak karakteristik negatif yang dimiliki seseorang. Hal ini memungkinkan individu untuk mengklaim bahwa mereka tidak memiliki atribut negatif tertentu, yang seringkali berkaitan dengan penolakan terhadap ancaman psikologis (Paulhus & Reid, 1991) .

Denial merupakan mekanisme pertahanan psikologis dimana individu menolak untuk mengakui realitas atau kebenaran dari situasi tertentu, sering kali untuk melindungi diri dari rasa sakit emosional atau stres, denial berfungsi sebagai cara untuk menghindari konfrontasi dengan kenyataan yang tidak menyenangkan (King & Bruner, 2000). Pada intinya denial merupakan mekanisme yang membuat seorang individu menutupi atau mengabaikan aspek diri yang dianggap

tidak sesuai dengan norma sosial, meskipun aspek tersebut kemungkinan memiliki kebenaran. Mekanisme ini bertujuan untuk melindungi citra diri agar lebih dapat diterima secara sosial dan menghindari ketidaknyamanan psikologis. Denial sering muncul dalam situasi di mana individu menghadapi ancaman terhadap konsep diri, seperti karakteristik negatif atau perilaku yang tidak diterima. Dengan cara ini, individu mempertahankan pandangan positif tentang diri mereka, meskipun hal itu dapat menyebabkan bias dalam penilaian atau respons mereka.

3. Faktor *Social desirability*

Social desirability merupakan kecenderungan seorang individu untuk menampilkan diri pada norma yang bisa diterima oleh kelompok sosialnya, meskipun nantinya akan menyebabkan beberapa hal seperti terdapatnya bias dalam pengisian kuesioner survey, penelitian, dan ketika melakukan sebuah *self-report*. Dalam beberapa penelitian praktik *social desirability* pada individu bisa menjadi sebuah kendala terutama bagi keilmuan yang memiliki fokus pada manusia dan lingkungannya (Latkin et al., 2017).

Social desirability atau keinginan untuk terlihat baik di lingkungannya berada didasari beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal individu. Secara internal, faktor ini berasal dari adanya *trait desirability* dan *need for social approval* yang menggambarkan kebutuhan seorang individu untuk mendapatkan pengakuan atau penerimaan sosial dari lingkungan sosialnya. Secara eksternal, *social desirability* juga dipengaruhi oleh norma-norma dan ketetapan yang berlaku di masyarakat. Individu cenderung menyesuaikan perilaku dengan aturan sosial yang ada agar sesuai dengan ekspektasi kelompok tersebut. Selain itu, lingkungan juga memainkan peran penting dengan memberikan tanggapan atas perilaku individu, baik berupa penghargaan, dukungan, maupun sanksi sosial. Respon-respon ini dapat memperkuat atau melemahkan kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku yang sesuai dengan standar sosial yang telah ditetapkan (Vesely & Klöckner, 2020).

4. *Social desirability* Menurut Perspektif Islam

Social desirability adalah kecenderungan seseorang untuk memberikan jawaban atau menunjukkan perilaku yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial, meskipun tidak mencerminkan pandangan atau perilaku aslinya. Dalam

islam, kecenderungan ini berkaitan erat dengan pengaruh nilai-nilai agama yang menuntun individu untuk bertindak sesuai dengan ajaran dan norma yang dianut dalam masyarakat muslim. Social desirability dalam islam juga dapat memengaruhi perilaku seorang individu dalam kelompok sosial. Dengan ketetapan yang ada dalam islam, seorang muslim diwajibkan untuk *amr ma'ruf, nahyi munkar* dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam agama islam oleh karena itu seorang muslim biasanya menyesuaikan dengan norma dalam agama islam agar bisa diterima dalam lingkungannya. Hal ini disebabkan adanya perasaan diawasi secara sosial atau religius, tekanan untuk menampilkan diri secara positif dapat meningkat meskipun respons tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan keyakinan pribadi (S. Ahmad et al., 2023).

Dalam islam konsep *social desirability* selaras dengan konsep perilaku negatif '*Riya*' yang memiliki makna yang sama yakni seorang individu memilih melakukan sesuatu dengan maksud tujuan pujian dari orang lain, diterima oleh kelompok, maupun tidak dianggap berbeda dari apa yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini, *Social desirability* yang didasarkan pada motivasi untuk pamer atau mencari penerimaan sosial tanpa dasar niat yang benar dapat dianggap sebagai bentuk *riya* dan dalam islam *riya* merupakan perbuatan yang menghantarkan kepada celaknya seorang individu seperti yang disebutkan dalam (QS. Alma'un ayat 4-6) yang memiliki arti "maka celakalah orang-prang yang salat, (yaitu) orang-orang yang lalai dari salatnya, dan orang-orang yang berbuat *riya* (Fatmawati et al., 2021). Dalam keselarasan konsep dengan perilaku yang positif, *social desirability* memiliki kesamaan dengan *mujamalah* yang berarti sikap ramah tamah dan suka berinteraksi dengan lingkungan sosial yang menggambarkan karakteristik *social desirability* yang memberikan konsep seorang individu yang memiliki keinginan dan usaha untuk dapat diterima oleh lingkungan sosialnya dengan perilaku-perilaku yang baik, *mujamalah* menunjukkan konsep *social desirability* dalam islam dengan mengambil konsep optimalisasi *social desirability* melalui perilaku positif (Kurniawan, 2018).

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis secara bahasa berasal dari persatuan Hypo dan Thesis yang masing-masing memiliki makna kurang dari dan pendapat. Maka dari itu bisa

disimpulkan bahwasanya hipotesis merupakan sebuah pendapat atau sebuah konsep sederhana yang disiapkan untuk sementara waktu sebelum lengkap dan terbuktinya informasi yang berkaitan dengan sesuatu yang sedang diteliti. Pada intinya Margono (2004:67) dalam Muchsinin & Rahmawati (2020) mengemukakan bahwasannya hipotesis merupakan sebuah dugaan konsep yang diperkirakan akan terjadi di dalam sebuah penelitian untuk menjawab pertanyaan yang diajukan pada penelitian. Namun selain itu hipotesis dianggap sebagai sebuah dugaan yang bergantung kepada kedalaman peneliti dalam memahami landasan teoritis yang digunakan untuk memperdalam sebuah masalah, hipotesa dipertimbangkan dari kondisi populasi maupun sampel yang diambil oleh peneliti dalam permasalahan yang terkait. Menurut Hardani et al. (2020), hipotesis adalah jawaban sementara yang dirumuskan dari masalah yang telah dijelaskan dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis pertama

H01= Tidak terdapat pengaruh signifikan Kekuatan karakters= (X1) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

Ha1= Terdapat pengaruh signifikan Kekuatan karakter (X1) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

b. Hipotesis kedua

H02= Tidak terdapat pengaruh signifikan *Social desirability* (X2) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

Ha2= Terdapat pengaruh signifikan *Social desirability* (X2) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

c. Hipotesis ketiga

H03= Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kekuatan karakter (X1) dan *Social desirability* (X2) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

Ha3= Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kekuatan karakter (X1) dan *Social desirability* (X2) terhadap Persepsi Politik Organisasi (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh kekuatan karakters dan *Social desirability* terhadap persepsi politik organisasi” merupakan pendekatan kuantitatif yang diartikan sebagai sebuah metode penelitian dalam pengujian teori tertentu yang dinilai dari hubungan antar variabel. Selanjutnya, variabel yang diukur akan menghasilkan data berbentuk angka untuk dianalisis menggunakan metode statistik (Creswell, 2012). Pada penelitian kuantitatif akan dipilih beberapa sampel dengan tujuan untuk mewakili populasi pada penelitian yang digunakan sebagai subjek untuk membuktikan kebenaran hipotesa. Keberhasilan dalam pendekatan kuantitatif dinilai dari angka yang menyatakan peluang terjadinya suatu peristiwa atau kegagalan dengan tidak adanya peluang terjadinya peristiwa yang mengakibatkan penolakan pada hipotesis penelitian (Azwar, 2011). Pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menilai korelasi dan signifikansi antar variabel untuk membuktikan peluang atau penolakan terjadinya pengaruh antara variabel yang diteliti .

Pada penelitian ini, digunakan metode korelasional yang berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi keterkaitan antar variabel dengan didasarkan pada koefisien korelasi. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang dirasa tepat untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yakni untuk menganalisa “Pengaruh kekuatan karakter dan *Social desirability* terhadap persepsi politik organisasi” (Arikunto,2015).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan serangkaian proses yang terjadi dalam penentuan variabel utama yang akan dijadikan fokus pada penelitian, selain itu dalam proses ini akan dilakukan klasifikasi peran dari setiap variabel penelitian. Adapun seluruh elemen yang akan dikaji dalam penelitian ini dikenal sebagai variabel. Menurut Azwar (2010) variabel penelitian merupakan bagian dari elemen-elemen yang berperan pada sebuah peristiwa atau fenomena yang sedang diamati. Pada penelitian ini, terdapat 3

jenis variabel yang akan dikaji berdasarkan pengaruh antar variabel dibawah ini:

Variabel Independen (X) : X1 (kekuatan karakters), X2 (*Social desirability*).

Variabel Dependen (Y): persepsi politik organisasi

Kekuatan Karakter

- Kebijaksanaan
- Keberanian
- Keadilan
- Kemanusiaan
- Pengendalian diri
- Transenden

Social desirability

- Denial
- Atribusi

Persepsi Politik Organisasi

- Perilaku politik umum
- Berusaha untuk maju
- Gaji dan promosi

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah pengertian yang dirumuskan dengan didasari oleh ciri yang dapat dikaji pada variabel tersebut. Dalam memutuskan konsepsi definisi operasional, peneliti mempertimbangkan karakteristik variabel penelitian (Azwar, 2011). Pada penelitian ini akan dijelaskan 3 variabel dengan definisi sebagai berikut:

1. Kekuatan karakter

Perilaku positif individu yang bisa dirasakan oleh diri sendiri dan lingkungan yang dinilai berdasarkan kebaikan yang dilakukan oleh individu tersebut, dan dalam hal tersebut terdapat beberapa aspek yang mendasari yakni kebijaksanaan adalah usaha yang dilakukan individu untuk memproses segala informasi dan pengalaman yang dilaluinya untuk membuat keputusan yang bijaksana; keberanian merupakan perilaku individu yang dinilai dari adanya usaha dan keteguhan hati dalam menghadapi tantangan, risiko, atau bahaya dan berani membela apa yang diyakini sebagai kebenaran; keadilan merupakan rasa

tanggungjawab yang dimiliki oleh individu untuk memastikan bahwa semua orang dapat diperlakukan dengan adil dan merata; kemanusiaan yang meliputi empati, rasa kasih sayang dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain; pengendalian diri adalah kemampuan untuk mengelola emosi, keinginan dan perilaku agar tetap selaras dengan tujuan jangka panjang yang telah dimilikinya; transenden mencakup rasa syukur, harapan dan kemampuan untuk menemukan makna positif dalam pengalaman yang terjadi di kehidupan (Cloninger, 2005; Lavy, 2020). Skala yang digunakan untuk mengukur hal tersebut adalah skala kekuatan karakter yang terdiri dari 40 aitem yang mengandung keenam aspek yang telah disebutkan. Setelahnya mampu dimaknai apabila individu mendapatkan nilai yang tinggi dalam pengukuran menggunakan skala tersebut maka semakin kuat karakter.

2. *Social desirability*

Usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk terlihat baik dan mampu diterima dalam lingkungan sosial individu berada. Dalam variable ini terdapat dua aspek yang mengukur perilaku individu tersebut yakni denial dan atribusi. Adapun denial merupakan perilaku yang ditunjukkan individu untuk menghindari atau memberikan penolakan terhadap perilaku dan kondisi yang tidak sesuai dengan citra positif diri serta penghindaran terhadap perilaku yang dianggap negatif dan tidak diterima dalam lingkungan sosial. Atribusi merupakan kondisi individu yang sedang memahami makna dan kausalitas dari pengalaman yang ia alami di kehidupannya dalam konteks negatif maupun positif. Skala yang digunakan untuk mengukur hal tersebut adalah skala social desirability yang terdiri dari 33 aitem yang akan mengukur dan dimaknai dengan apabila individu mendapatkan skor nilai yang tinggi dalam pengukuran skala tersebut maka semakin tinggi dan baik tingkat social desirability seorang individu.

3. Persepsi Politik Organisasi

Bentuk penilaian subjek tentang kondisi interaksi politik anggota DPR RI. Beberapa aspek dalam variable ini adalah sebagai berikut; Perilaku politik umum dengan pengertian bahwasannya hal ini dinilai dari segala perilaku yang memiliki tujuan untuk mementingkan urusan pribadi dalam interaksi politik,

Berusaha untuk maju yakni usaha yang dilakukan oleh individu dalam organisasi untuk memajukan kepentingan pribadi, Gaji dan Promosi dalam persepsi politik organisasi adalah kebijakan dan system yang ada pada organisasi yang dirasakan oleh setiap individu untuk memberikan bentuk apresiasi terhadap perilaku politik yang diberikan pada individu terhadap organisasi sehingga perilaku politik tersebut mampu dipertahankan. Pada penelitian ini persepsi politik organisasi diukur dengan skala *perceptions of organizational politics* yang disusun oleh (Kacmar & Ferris, 1991) yang dimaknai dengan apabila semakin tinggi skor yang didapatkan oleh individu maka persepsi politik yang dimiliki individu semakin baik.

D. Populasi, sampel, dan teknik sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi penelitian (Azwar, 2011). Adapun populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari populasi dengan tujuan merepresentasikan populasi dalam menjadi objek atau sumber data pada sebuah penelitian, adapun sampel digunakan dengan tujuan perolehan informasi yang akurat untuk mewakili kondisi populasi secara keseluruhan. Menurut Sugiono (2019:143) mengenai besaran ukuran sampel yang representatif berada pada kisaran jumlah subjek sebanyak 30 hingga 500 menyesuaikan dengan besaran populasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil partisipan dari dua unit yang berada dibawah naungan Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia yakni Biro Kepemimpinan dan Sekretariat Jenderal DPR RI.

E. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode untuk menetapkan sampel yang sesuai dengan ukuran yang diperlukan sebagai sumber data utama, dengan mempertimbangkan karakteristik dan distribusi populasi agar didapatkan sampel yang mewakili populasi secara akurat. Dalam penelitian ini, menggunakan jenis teknik *non probability sampling* dengan artian tidak semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi partisipan dalam penelitian

ini, dikarenakan peneliti memiliki kriteria tertentu untuk menentukan subjek yang mampu berpartisipasi dalam penelitian ini diantaranya partisipan merupakan individu yang terlibat dalam interaksi politik pada instansi DPR RI.

Teknik *purposive sampling* yang digunakan oleh peneliti dipadukan dengan teknik *accidental sampling* dengan artian peneliti melakukan pendekatan terhadap individu yang pernah terlibat dalam interaksi politik pada instansi DPR RI dan memilih siapa saja yang ditemukan oleh peneliti melalui pendekatan tersebut, hal ini sangat dibutuhkan untuk mengefisiensi waktu penelitian dan menjadi alternatif untuk mendapatkan penilaian yang lebih objektif terhadap interaksi politik yang ada pada instansi DPR RI. Jumlah Populasi dalam topik penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui secara pasti oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel menggunakan rumus *unknown populations*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila memiliki jumlah populasi yang tidak pasti maka akan dilanjutkan dengan menggunakan teknik *sampling* kemudahan. Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Za/2\sigma}{e} \right)^2$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Za = Ukuran tingkat kepercayaan a = 0,05 (tingkat kepercayaan 95%)

Z0,05 = 1,96

σ = Standar deviasi (5, 8)

e = Standart error atau kesalahan yang dapat ditoleransi (5% = 0,05)

Perhitungan:

$$n = \left(\frac{1,96/(5,8)}{0,05} \right)^2$$

$$n = \left(\frac{11.368}{0,05} \right)^2$$

$$n = (227,36)^2$$

$$n = 51,692.57$$

Pada Kesimpulan yang dihasilkan oleh kesimpulan tersebut peneliti meyakini bahwasannya tingkat kepercayaan 95% dengan ukuran sampel random dibulatkan menjadi sebesar 51,693 orang. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa jumlah sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebesar 60 orang dengan memberikan selisih estimasi kurang dari 0,05.

F. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data dikemukakan sebagai rangkaian prosedur yang membantu proses peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan, menguji hipotesis, serta mengevaluasi hasil penelitian (Arikunto, 2015). Menurut Sugiyono cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), ataupun gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam Prawiyogi G A, et. al (2021), Sugiyono (2017:142) mengemukakan bahwasannya teknik pengumpulan data kuesioner merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian dengan cara menggunakan beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang akan diberikan kepada partisipan dalam penelitian.

a. Skala Pengukuran

Skala adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengungkapkan suatu konstruk atau konsep psikologis yang mencerminkan aspek-aspek kepribadian seseorang (Azwar, 2001). Dalam penelitian ini menggunakan 3 jenis skala yaitu persepsi politik organisasi, kekuatan karakter, dan *social desirability*. Pengukuran ini menggunakan skala likert untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan mengenai suatu objek (William G. Zikmund, 1997). Skala ini memiliki empat pilihan jawaban: "Sangat Sesuai," "Sesuai," "Tidak Sesuai," dan "Sangat Tidak Sesuai," dengan nilai 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan negatif. Instrumen penelitian ini mencakup dua jenis pernyataan, yaitu yang mendukung (favorable) dan yang tidak mendukung (unfavorable).

Tabel 3.1 Penilaian Skala *Likert*

Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

G. Instrumen Penelitian

1. Skala Kekuatan karakter

Pada penelitian ini, merancang instrumen kekuatan karakter yang mengembangkan teori 24 *characters* VIA-IS, *character strength scale* yang disusun oleh Peterson & Seligman (2004), yang menyarankan enam aspek utama dalam kebijakan karakter, yaitu Kebijaksanaan dengan 8 aitem: Keberanian yang terdiri dari 4 aitem, Keadilan yang terdiri dari 4 aitem, Kemanusiaan yang terdiri dari 8 aitem, pengendalian diri yang terdiri dari 8 aitem dan transenden yang terdiri dari 8 aitem. Berdasarkan teori ini, skala kekuatan karakter yang dikembangkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana individu menunjukkan kekuatan karakter pada masing-masing aspek tersebut. Pengembangan skala ini melibatkan penyusunan item-item yang mencerminkan kualitas dan perilaku positif yang relevan dengan setiap aspek kebijakan. Dengan demikian, instrumen ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang karakter individu dalam konteks yang lebih luas, serta memberikan informasi yang valid mengenai kekuatan karakter yang dimiliki oleh responden. Setiap aspek kebijakan yang tercakup dalam skala ini dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan dalam penguatan karakter yang berperan penting dalam kesejahteraan psikologis dan pengembangan pribadi.

Tabel 3. 2 Instrumen skala kekuatan karakter

	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	Kebijaksanaan	Keterbukaan pikiran	1,2	3,4
		Perspektif	5,6	7,8
2.	Keberanian	Keberanian	9,10	11,12
3.	Keadilan	Keadilan	13,14	15,16
4.	Kemanusiaan	Kecerdasan sosial	17, 18	19, 20
		Kasih sayang	21, 22	23,24
5.	Pengendalian diri	Regulasi diri	25, 26	27, 28
		Kehati-hatian	29, 30	31, 32
6.	Transenden	Keberharapan	33, 34	35, 36
		Rasa Syukur	37, 38	39, 40

2. Skala *Social desirability*

Pada penelitian ini menggunakan skala *Social desirability* pertama kali dirancang oleh marlowe&crowne (Wibisono, 2012). memiliki 2 aspek komponen dalam rancangan skala tersebut yakni atribusi yang terdiri dari 17 aitem dan denial yang terdiri dari 14 aitem.

Oleh karena itu pada penelitian kali ini mengadaptasi skala tersebut untuk menjadi alat ukur dalam menjawab permasalahan pengaruh *social desirability*.

Tabel 3. 3 Instrumen skala *social desirability*

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem
<i>Social desirability</i>	Atribution	Penjagaan Citra diri dari pandangan buruk lingkungan sosial	
		Penolakan emosional diri terhadap perilaku maladaptif.	1, 2, 4, 7, 8, 13,
		Penghindaran perilaku kurang ideal yang dilakukan oleh individu dalam lingkungan sosial.	16, 17, 18, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 31
		Kehati-hatian untuk melakukan sesuatu yang merugikan individu dalam lingkungan sosial.	
	Denial	Keinginan individu untuk terlihat baik dan sesuai dengan lingkungan sosial.	3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 19, 22, 23, 28, 30
		Pandangan individu terhadap norma sosial secara umum	

3. Skala Persepsi Politik Organisasi

Pada penelitian ini menggunakan skala persepsi politik organisasi yang pertama kali dirancang oleh Kackmar & Ferris (1991) dengan aitem sebanyak 12 butir dan memiliki 3 aspek komponen dalam rancangan skala tersebut yakni persepsi tentang perilaku politik umum yang terdiri dari 6 aitem, berusaha untuk maju yang terdiri dari 4 aitem, gaji dan promosi yang terdiri dari 2 aitem. Oleh karena itu pada penelitian kali ini mengadaptasi skala tersebut untuk menjadi alat ukur dalam menjawab permasalahan pengaruh persepsi politik organisasi (detail bisa dilihat pada tabel 3.4).

Tabel 3. 4 Instrumen skala persepsi politik organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem
Persepsi Politik Organisasi	Perilaku politik umum	Regulasi perilaku	1, 2, 3, 4, 5, 6
		Pengambilan keputusan	
	Berusaha untuk maju	Manajemen konflik	7, 8, 9, 10
	Gaji dan promosi	Kebijakan organisasi Sistem <i>reward</i>	
			11 dan 12

G. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mampu dengan tepat dan cermat menjalankan fungsinya dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. (Azwar, 2001) menyatakan bahwa validitas alat ukur dapat dinilai dengan melihat tingkat korelasi yang seharusnya mencapai minimal 0,3. Validitas yang semakin tinggi menunjukkan bahwa alat ukur tersebut telah memenuhi standar atau mampu memberikan data yang sesuai dengan apa

yang sebenarnya ingin diukur. Tingkat validitas dapat ditentukan dengan menghitung koefisien korelasi product moment menggunakan angka kasar Guilford. Data item yang dianalisis dalam uji validitas instrumen adalah data rasio, yang diuji dengan metode Corrected Item Total untuk mengetahui validitas masing-masing instrumen. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS dan excel.

H. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan berbagai konstruksi sebagai bagian dari dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Instrumen yang baik tidak akan cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Reliabilitas instrumen seperti kuesioner dapat diuji dengan metode Alpha Cronbach, yang menghitung koefisien reliabilitas dalam rentang 0,00 hingga 1,00. Uji ini berfungsi untuk menilai konsistensi internal instrumen. Semakin tinggi koefisien mendekati 1,00, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, sementara koefisien yang mendekati 0 menunjukkan reliabilitas rendah (Azwar, 2001).

I. Analisis Indeks Aiken's V

Pada skripsi ini terdapat penyusunan skala dengan aspek kekuatan karakter, dikarenakan keterbatasan waktu, perizinan, dan subjek peneliti menyusun skala tersebut secara manual menggunakan indikator yang telah digunakan sebelumnya oleh (peterson&Seligman, 2004). Setelahnya aitem-aitem yang telah disusun dalam perancangan skala tersebut dinilai oleh *expert judgment* dan dianalisa menggunakan Indeks Aiken's V. Adapun skala ini diolah melalui analisis indeks aiken dengan jumlah 3 penilai yang memberikan nilai pada 40 butir aitem, pada proses analisis validitas para *expert judgment* diberikan file yang berisi 1 paket rancangan konsumen yang berisikan kisi-kisi, butir aitem instrumen kekuatan karakter, serta lembar penilaian dan keterangan. *Expert judgment* memiliki peran untuk memberikan penilaian pada kesesuaian antara konsep dan isi pada butir soal, ketepatan kunci jawaban, serta pemilihan kata yang digunakan dalam butir aitem rancangan skala kekuatan karakter. Validitas isi instrumen AKM dalam penelitian ini

dianalisis menggunakan formula yang dikembangkan oleh Aiken (1985), dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \sum s / (n(c-1))$$

V = Indeks Aiken

S = Skor yang diberikan oleh penilai dikurangi 1

N = Jumlah penilai

C = Skor Penilaian

I. Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penabulasian data setiap variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta perhitungan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel serta Jeffreys Amazing Statistics Program (JASP), dengan langkah-langkah dalam menganalisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk merangkum data pada tahap awal analisis. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan mencakup ukuran tendensi sentral dan ukuran variabilitas. Ukuran tendensi sentral (mean, median, mode) menunjukkan nilai yang mewakili kelompok data, sementara ukuran variabilitas (range, standar deviasi) menggambarkan sebaran nilai dalam kelompok tersebut.

Rumus mencari Mean :

$$M = \sum X / N$$

Keterangan :

M = Mean

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi

N = Jumlah total responden

Rumus Mencari Standar Deviasi :

$$SD : \sqrt{\sum f x^2 - (\sum f x)^2 / N - 1}$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

N : Jumlah total

x : Skor x

Setelah memperoleh hasil deskriptif, langkah selanjutnya adalah membuat kategorisasi untuk menentukan apakah nilai rata-rata yang diperoleh sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan, berdasarkan tingkat kesetujuan yang digunakan. Adapun rumus untuk menentukan kategorisasi adalah sebagai berikut:

Rendah : $X < (M - 1SD)$

Sedang : $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$

Tinggi : $(M + 1SD) < X$

Keterangan:

X : Skor yang diperoleh subjek

M : Mean

SD : Standar Deviasi

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam penelitian berasal dari populasi dengan distribusi normal. Uji ini penting karena seluruh perhitungan statistik parametrik mengasumsikan bahwa data tersebar secara normal. Dalam hal ini, normalitas data diuji menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Menurut Priyono (2008), hasil uji ini menunjukkan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah model yang digunakan sudah sesuai. Uji ini memberikan informasi apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadratik, atau kubik. Agar uji ini dapat dilakukan, diperlukan asumsi atau keyakinan bahwa fungsi yang digunakan adalah

fungsi linier. Pada uji linearitas, jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka tidak ada hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti. Namun, jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Uji linearitas ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linear yang signifikan antara dua variabel, yang menjadi dasar dalam analisis korelasi atau regresi linear (Arikunto, 2015).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kuat antara variabel bebas. Dengan analisis korelasi, kita bisa melihat nilai interkorelasi antar variabel bebas. Jika nilai interkorelasi $\leq 0,600$, berarti tidak ada multikolinieritas. Jika ada multikolinieritas, uji regresi ganda tidak bisa dilanjutkan. Namun, jika tidak ada multikolinieritas, uji regresi ganda dapat diteruskan. Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:228).

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah responden

Σxy = Jumlah perkalian antara x dan y

Σx = Jumlah nilai x

Σy = Jumlah nilai y

Σx^2 = Jumlah kuadrat dari x

Σy^2 = Jumlah kuadrat dari y

Multikolinieritas terjadi jika nilai interkorelasi antar variabel bebas lebih besar atau sama dengan 0,600. Sebaliknya, jika nilai interkorelasi antar variabel bebas kurang dari 0,600, maka tidak terjadi multikolinieritas.

5. Analisis Regresi linier berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen (kriterium) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (Sugiono, 2017). Dalam konteks ini, terdapat dua variabel bebas dan satu

variabel terikat. Persamaan matematika untuk Regresi Linear Berganda dapat dinyatakan sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat.

x₁, x₂ = Variabel bebas.

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi.

e = Variable Pengganggu

6. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua jenis hipotesis: hipotesis nol (H₀) yang diuji dan hipotesis alternatif yang diajukan. Hipotesis nol bertentangan dengan hipotesis alternatif, di mana jika uji statistik menolak hipotesis nol, maka hipotesis alternatif diterima, dan sebaliknya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05, yang berarti ada risiko 5% kesalahan dalam kesimpulan, atau 95% tingkat keakuratan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi ganda. Adapun teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel prediktor digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu untuk melihat pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

R_{yx1x2} = koefisien korelasi x₁, x₂, dan y

r_{x1x2} = koefisien korelasi x₁ dengan x₂

r_{x1y} = koefisien korelasi x₁ dengan y

r_{x2y} = koefisien korelasi x₂ dengan y

Untuk mengetahui signifikan dari korelasi ganda digunakan uji F, yaitu:

Dimana:

F_h = harga F garis regresi

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

R = koefisien korelasi ganda

Jika F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji dianggap signifikan, yang berarti hasil tersebut dapat diterapkan pada seluruh populasi (Sugiyono, 2017).

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dewan Perwakilan Rakyat Republik termasuk kedalam salah satu dari lembaga tinggi negara yang memiliki beberapa fungsi dilansir dari laman resmi DPR RI terdapat 3 fungsi yang dimiliki yakni fungsi legislasi untuk membangun program legislasi nasional, membuat rancangan undang-undang, menetapkan pengesahan undang-undang bersama presiden, dan lainnya, yang kedua adalah fungsi anggaran yang salah satu tugasnya adalah pengesahan terhadap rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diajukan oleh setiap menteri, yang ketiga adalah fungsi pengawasan dengan salah satu tugasnya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang, APBN serta Kebijakan pemerintah.

Selain dari ketiga fungsi tersebut Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia memiliki beberapa tugas lainnya yakni menyerap aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat dan menindaklanjuti aspirasi tersebut, memberikan persetujuan kepada presiden untuk pengajuan perang maupun perdamaian pada negara tertentu dan memberikan persetujuan dalam Penunjukkan maupun penurunan anggota Komisi Yudisial, menyampaikan pertimbangan kepada presiden dalam beberapa hal seperti amnesti, abolisi, dan lain-lain, menentukan anggota Badan Pengawas Keuangan dengan mempertimbangkan masukan DPD, memberikan persetujuan perihal calon hakim agung yang akan ditetapkan menjadi hakim agung presiden kepada Komisi Yudisial, mengajukan 3 orang untuk menjadi hakim agung presiden. Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia termasuk kedalam bagian legislatif yang berperan dalam tatanan kenegaraan dengan banyaknya tugas dan persidangan guna menemukan jalan keluar dalam pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut, oleh karena itu dalam tugasnya DPR RI dibantu oleh Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang menjadi bagian dari kesekretariatan lembaga negara, adapun sekretariat jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dibangun dengan tujuan untuk memberikan dukungan dan bantuan dalam bentuk administratif dan

persidangan serta segala hal yang terkait dalam pelaksanaan tugas pokok dan wewenang Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia termasuk kedalam lembaga yang menjadi *Supporting System* yang tugas dan kewenangannya diatur oleh peraturan presiden dengan masukan dan pengajuan dari lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia adapun dalam peraturan presiden yang menjadi pertimbangan dalam pembentukan lembaga tersebut ditujukan untuk menjadi pemberi dukungan secara teknis, administratif, dan keahlian secara lebih efisien dan efektif. Sebagaimana Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Sekretariat Jenderal juga memiliki beberapa fungsi yang harus dilaksanakan seperti yang telah dicantumkan dalam ‘peraturan presiden tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia No. 23 Tahun 2005 pasal 3’ yakni sekretariat jenderal mampu berkoordinasi dan melakukan binaan dalam terlaksananya tugas unit, mampu memberikan dukungan secara teknis, administratif, dan keahlian di bidang perundang-undangan, anggaran, dan pengawasan kepada DPR RI, melakukan binaan dan pelaksanaan perencanaan dan pengendalian, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan kerumahtanggaan di lingkungan DPR RI. Secara struktural Sekretariat Jenderal merupakan organisasi yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan Wakil Sekretaris Jenderal yang menaungi beberapa deputi bidang seperti Deputi Perundang-undangan, Deputi Bidang anggaran dan Pengawasan, Deputi Bidang Persidangan dan Kerja Sama Antar Parlemen, dan Deputi Bidang Administrasi yang di setiap deputinya terdapat dua jenis pekerja yakni Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap.

Oleh Karena itu Sekretariat Jenderal merupakan organisasi yang berinteraksi secara langsung dengan segala hal yang terkait DPR RI maka besar kemungkinan anggota di dalamnya akan measakan dampak adanya politik pada organisasi tersebut dikarenakan sekretariat jenderal berperan pada titik yang krusial seperti penyelenggara sidang, pengelolaan perundang-undangan secara administratif yang memungkinkan adanya tindakan politik dalam setiap pelaksanaannya.

2. Pelaksanaan Penelitian

a. Waktu dan Pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara daring dengan memanfaatkan platform google form sebagai sarana untuk pengumpulan data. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga instrumen utama, yaitu skala persepsi politik organisasi, skala kekuatan karakter, dan skala *social desirability*. Adapun google formulir terbagi menjadi empat bagian yang terpisah dengan masing-masing lembarnya menyediakan poin yang berbeda, dimana pada lembar pertama responden diminta untuk mengisi identitas diri dalam instansi, kemudian pada lembar kedua berisi skala yang mengukur persepsi politik organisasi, lembar ketiga memuat skala yang digunakan untuk menilai kekuatan karakter individu, dan lembar terakhir berisikan skala yang mengukur tingkat *social desirability* subjek.

Penyebaran skala untuk pengambilan data didistribusikan melalui platform whatsapp, mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, serta adanya peraturan dan perizinan yang berlaku di instansi tempat penelitian dilakukan. Pemilihan metode daring ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner serta mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang ada. Waktu pelaksanaan penelitian terdiri dari beberapa tahap yang dirancang secara sistematis untuk memastikan keberhasilan dan kualitas penelitian. Berikut adalah rincian jadwal pelaksanaan penelitian

a. 14 Desember s/d 29 Desember 2024:

Tahap pertama adalah penyusunan skala kekuatan karakter yang dilanjutkan dengan uji kelayakan skala. Uji kelayakan skala diawali dengan adanya penilaian oleh *expert judgment* yang dilanjutkan dengan olah data dengan teknik Aiken's V. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pada skala memiliki tingkat validitas yang memadai sesuai dengan tujuan penelitian.

b. 30 Desember 2024 s/d 4 Januari 2025:

Pada tahap ini, formulir google form yang disusun secara lengkap, mencakup empat lembar utama: lembar identitas diri, skala persepsi politik organisasi, skala kekuatan karakter, dan skala *social desirability*.

Setiap lembar dirancang dengan cermat untuk memastikan kejelasan instruksi dan kemudahan bagi responden dalam mengisi kuesioner. Pengujian awal dilakukan untuk memastikan bahwa form dapat diakses dengan baik oleh responden.

c. 5 Januari 2025

Proses koordinasi dengan pihak yang berwenang di instansi penelitian dilakukan untuk memperoleh perizinan dalam pengambilan data yang dilakukan secara daring. Hal ini dilakukan dalam sebuah proses sarana menyampaikan form yang terkait pada responden yang bersangkutan dalam rentang waktu yang ditentukan menyesuaikan keijakan instansi.

d. 6 Januari s/d 6 April 2025

Pada periode ini, pengambilan data dilakukan melalui penyebaran tautan google form kepada responden melalui platform whatsapp dengan pemberian rentang waktu pengisian selama 90 hari atau dua belas minggu untuk mengisi dan mengirimkan formulir tersebut.

e. 1 April s/d 5 April 2025

Setelah data terkumpul, tahap berikutnya adalah pengolahan dan analisis data. Pada periode ini, data yang telah diterima dari responden akan diperiksa dan dianalisis secara sistematis menggunakan teknik statistik yang relevan. Proses ini menghasilkan temuan yang akan dijadikan dasar untuk menarik simpulan penelitian.

Dengan demikian, pelaksanaan penelitian ini berlangsung dalam lima tahap yang terstruktur, mulai dari penyusunan skala, koordinasi, pengumpulan data, hingga pengolahan data. Setiap tahapnya dirancang untuk memastikan bahwa proses penelitian berjalan dengan efisien dengan pertimbangan pada segala jenis prosedur yang ditentukan oleh instansi.

b. Hambatan dan Pelaksanaan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa hambatan yang mempengaruhi kelancaran dan efisiensi proses penelitian. Hambatan-hambatan tersebut muncul pada beberapa tahapan, mulai dari penyusunan skala hingga pada tahapan pengolahan data yang mempengaruhi waktu pelaksanaan secara

keseluruhan. Pertama, salah satu hambatan utama dalam penelitian ini adalah jangka waktu yang cukup lama dalam penyusunan skala hingga kepada pengambilan data. Proses ini memakan waktu lebih lama dari yang diperkirakan, terutama karena terdapat kendala terkait dengan kesediaan para *expert judgment* yang berkompeten pada bidang tema kekuatan karakter untuk memberikan penilaian terhadap skala yang disusun, proses ini harus membutuhkan waktu yang lama karena peneliti harus menyesuaikan dengan kesediaan serta penentuan *expert judgment* yang menguasai materi dari tema tersebut. Proses ini memperpanjang durasi penyusunan skala kekuatan karakter sebelum akhirnya dapat digunakan dalam pengumpulan data.

Hambatan lainnya terkait dengan subjek penelitian yang mengisi kuesioner hampir mendekati batas waktu yang ditentukan. Hal ini menyebabkan proses pengolahan data menjadi tidak dapat dipersingkat karena peneliti harus menunggu hingga seluruh data terkumpul dengan lengkap. Pengisian yang terlambat dari responden mengakibatkan keterlambatan dalam proses analisis data dan memberikan tekanan terhadap waktu yang tersedia untuk menyelesaikan penelitian. Selain itu, karena pengambilan data dilakukan secara daring, salah satu kendala yang muncul adalah kurangnya antusiasme dari para responden dalam mengisi lembar-lembar pada google form. Beberapa responden kurang memberikan antusiasmenya dalam pengisian kuesioner tersebut dan kualitas pengisian data akan dipengaruhi oleh hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan interaksi langsung secara daring yang menyebabkan kurangnya antusias dan proses peningkatan motivasi dalam pengisian kuesioner.

Meskipun terdapat beberapa hambatan yang mempengaruhi kelancaran penelitian, peneliti telah mempertimbangkan beberapa hal tersebut oleh karena itu dalam penentuan rentang waktu penelitian diberikan beberapa hari lebih lama dari perkiraan waktu penelitian yang telah direncanakan oleh peneliti dan juga peneliti mengembangkan komunikasi lebih luas supaya lebih banyak dalam mendapatkan antusiasme responden dalam pengisian kuesioner. Peneliti terus berusaha untuk menyesuaikan jadwal penelitian dengan memperhatikan kendala-kendala yang muncul, serta melakukan koordinasi intensif dengan pihak

terkait dan monitoring kuesioner secara berkala untuk memperlancar setiap tahap.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Validitas skala persepsi politik organisasi

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 105 subjek untuk diuji validitas yang mengukur variabel persepsi politik organisasi dengan aitem yang telah disusun sebelumnya. Adapun aspek yang digunakan dalam penelitian ini yakni regulasi perilaku politik umum, berusaha untuk maju, dan gaji promosi. Berdasarkan dari uji validitas tersebut ditemukan dalam setiap aitemnya memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 yang menandakan bahwasannya pernyataan dari setiap aitemnya terukur valid (Detail bisa dilihat pada tabel 4.1). Adapun r tabel yang digunakan untuk mengukur skala pada penelitian ini menggunakan nilai subjek 105 dengan nilai r tabel sebesar 0.195 dengan ketentuan sebagai berikut;

Jika nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid.

Jika nilai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid.

N = 105 dibulatkan menjadi 100 dengan signifikansi 5 % pada distribusi nilai r tabel statistik. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.195

Tabel 4.1 Hasil Validitas skala persepsi politik organisasi

Aitem skala	sig	R tabel	R hitung	Ket
Pops 1	0.000	0.195	0.779	Valid
Pops 2	0.000	0.195	0.782	Valid
Pops 3	0.000	0.195	0.651	Valid
Pops 4	0.000	0.195	0.582	Valid
Pops 5	0.000	0.195	0.772	Valid
Pops 6	0.000	0.195	0.802	Valid
Pops 7	0.000	0.195	0.691	Valid
Pops 8	0.000	0.195	0.748	Valid
Pops 9	0.000	0.195	0.701	Valid
Pops 10	0.000	0.195	0.724	Valid

Pops 11	0.000	0.195	0.740	Valid
Pops 12	0.000	0.195	0.784	Valid
Pops 13	0.000	0.195	0.776	Valid
Pops 14	0.000	0.195	0.708	Valid
Pops 15	0.000	0.195	0.720	Valid

b. Validitas skala kekuatan karakter

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 105 subjek untuk diuji validitas yang mengukur variabel kekuatan karakter dengan aitem yang telah disusun sebelumnya. Adapun aspek yang digunakan dalam penelitian ini yakni kebijaksanaan, keberanian, keadilan, kemanusiaan, pengendalian diri, dan tansenden. Berdasarkan dari uji validitas tersebut ditemukan dalam setiap aitemnya memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 yang menandakan bahwasannya pernyataan dari setiap aitemnya terukur valid (Detail bisa dilihat pada tabel 4.2). Adapun r tabel yang digunakan untuk mengukur skala pada penelitian ini menggunakan nilai subjek 105 dengan nilai r tabel sebesar 0.195 dengan ketentuan sebagai berikut;

Jika nilai r hitung > r tabel = valid.

Jika nilai r hitung < r tabel = tidak valid.

N = 105 dibulatkan menjadi 100 dengan signifikansi 5 % pada distribusi nilai r tabel statistik. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.195.

c. Validitas skala *Social desirability*

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 105 subjek untuk diuji validitas yang mengukur variabel *social desirability* dengan aitem yang telah disusun sebelumnya. Adapun aspek yang digunakan dalam penelitian ini yakni denial dan atribusi. Berdasarkan dari uji validitas tersebut ditemukan terdapat satu aitem yang memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 dengan nilai r hitung yang cukup mendekati nilai r tabel yakni pada aitem nomor 20 namun dalam setiap aitem yang lainnya memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 yang menandakan bahwasannya pernyataan dari setiap aitem yang lainnya terukur valid (Detail bisa dilihat pada tabel 4.3). Adapun r tabel yang digunakan untuk mengukur

skala pada penelitian ini menggunakan nilai subjek 105 dengan nilai r tabel sebesar 0.195 dengan ketentuan sebagai berikut;

Jika nilai r hitung > r tabel = valid.

Jika nilai r hitung < r tabel = tidak valid.

N = 105 dibulatkan menjadi 100 dengan signifikansi 5 % pada distribusi nilai r tabel statistik. Maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.195.

Tabel 4.2 Hasil validitas skala kekuatan karakter

Aitem skala	sig	R tabel	R hitung	Ket
CS 1	0.000	0.195	0.604	Valid
CS 2	0.000	0.195	0.645	Valid
CS 3	0.000	0.195	0.617	Valid
CS 4	0.000	0.195	0.716	Valid
CS 5	0.000	0.195	0.710	Valid
CS 6	0.000	0.195	0.602	Valid
CS 7	0.000	0.195	0.611	Valid
CS 8	0.000	0.195	0.592	Valid
CS 9	0.000	0.195	0.715	Valid
CS 10	0.000	0.195	0.682	Valid
CS 11	0.000	0.195	0.642	Valid
CS 12	0.000	0.195	0.612	Valid
CS 13	0.000	0.195	0.720	Valid
CS 14	0.000	0.195	0.620	Valid
CS 15	0.000	0.195	0.568	Valid
CS 16	0.000	0.195	0.506	Valid
CS 17	0.000	0.195	0.730	Valid
CS 18	0.000	0.195	0.630	Valid
CS 19	0.000	0.195	0.610	Valid
CS 20	0.000	0.195	0.589	Valid
CS 21	0.000	0.195	0.666	Valid

CS 22	0.000	0.195	0.659	Valid
CS 23	0.000	0.195	0.612	Valid
CS 24	0.000	0.195	0.597	Valid
CS 25	0.000	0.195	0.715	Valid
CS 26	0.000	0.195	0.699	Valid
CS 27	0.000	0.195	0.655	Valid
CS 28	0.000	0.195	0.475	Valid
CS 29	0.000	0.195	0.735	Valid
CS 30	0.000	0.195	0.697	Valid
CS 31	0.000	0.195	0.608	Valid
CS 32	0.000	0.195	0.596	Valid
CS 33	0.000	0.195	0.705	Valid
CS 34	0.000	0.195	0.605	Valid
CS 35	0.000	0.195	0.649	Valid
CS 36	0.000	0.195	0.695	Valid
CS 37	0.000	0.195	0.550	Valid
CS 38	0.000	0.195	0.668	Valid
CS 39	0.000	0.195	0.631	Valid
CS 40	0.000	0.195	0.675	Valid

Tabel 4.3 Hasil validitas skala *social desirability*

Aitem skala	sig	R tabel	R hitung	Ket
SD 1	0.000	0.195	0.393	Valid
SD 2	0.000	0.195	0.400	Valid
SD 3	0.000	0.195	0.572	Valid
SD 4	0.000	0.195	0.525	Valid
SD 5	0.000	0.195	0.684	Valid
SD 6	0.000	0.195	0.381	Valid
SD 7	0.000	0.195	0.389	Valid

SD 8	0.000	0.195	0.303	Valid
SD 9	0.000	0.195	0.458	Valid
SD 10	0.000	0.195	0.572	Valid
SD 11	0.000	0.195	0.576	Valid
SD 12	0.000	0.195	0.576	Valid
SD 13	0.000	0.195	0.478	Valid
SD 14	0.000	0.195	0.452	Valid
SD 15	0.000	0.195	0.438	Valid
SD 16	0.000	0.195	0.410	Valid
SD 17	0.000	0.195	0.385	Valid
SD 18	0.000	0.195	0.413	Valid
SD 19	0.006	0.195	0.265	Valid
SD 20	0.000	0.195	0.470	Valid
SD 21	0.000	0.195	0.454	Valid
SD 22	0.000	0.195	0.419	Valid
SD 23	0.000	0.195	0.462	Valid
SD 24	0.000	0.195	0.495	Valid
SD 25	0.000	0.195	0.572	Valid
SD 26	0.000	0.195	0.306	Valid
SD 27	0.000	0.195	0.547	Valid
SD 28	0.000	0.195	0.449	Valid
SD 29	0.000	0.195	0.608	Valid
SD 30	0.000	0.195	1	Valid
SD 31	0.000	0.195	0.629	Valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dari skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini sehingga skala pengukuran ini bisa digunakan untuk mengukur variabel tersebut secara berulang, adapun skala ukur dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0.6 dan apabila melihat dari hasil uji reabilitas untuk skala persepsi politik organisasi didapatkan bahwasannya nilai cronbach alpha

sebesar 0.937, oleh karena itu bisa diartikan skala persepsi politik organisasi ternilai reliabel. Kemudian untuk yang kedua terdapat skala kekuatan karakter dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.970 angka tersebut menunjukkan bahwasannya skala kekuatan karakter terukur reliabel karena memiliki nilai diatas 0.6. Adapun skaala terakhir yakni skala *social desirability* yang memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0.966 dengan angka tersebut menunjukkan bahwasannya skala yang digunakan terukur reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Reabilitas skala penelitian

Variabel	Cronbach alpha	N of aitem	Keterangan
Persepsi politik organisasi	0.937	15	Reliabel
Kekuatan karakter	0.970	40	Reliabel
<i>Social desirability</i>	0.966	31	Reliabel

Dari pernyataan uji reliabilitas yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwasannya skala persepsi politik organisasi, kekuatan karakter, dan *social desirability* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga skala tersebut bisa digunakan dalam pengukuran secara berulang dalam mengukur variabel tersebut.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum, adapun dalam penelitian ini berikut uji statistik deskripsi penelitian untuk variabel X1 kekuatan karakter, variabel X2 *social desirability*, dan variabel Y persepsi politik organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut;

1. Deskriptif kekuatan karakter

Tabel 4.5 Hasil Analisis deskriptif kekuatan karakter

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kekuatan karakter	41	160	111.81	24.738

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kekuatan karakter memiliki nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 160. Rata-rata skor yang diperoleh responden berada pada angka 111.81 dengan standar deviasi sebesar 24.738. Untuk memahami tingkat kekuatan karakter responden dilakukan dengan pengelompokan kategori berdasarkan interval tiga klasifikasi yakni;

Tabel 4.6 Kategorisasi kekuatan karakter

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$40 \leq X < 120$	Sedang	79	75.2 %
$120 \geq X$	Tinggi	26	24.8%

Berdasarkan rata-rata skor 111.81 dapat disimpulkan bahwa kekuatan karakter responden berada dalam kategori sedang dengan kecenderungan memasuki kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki kapasitas karakter yang cukup kuat dalam menghadapi dinamika kerja di lingkungan organisasi.

2. Deskriptif *Social desirability*

Tabel 4.7 Hasil analisis deskriptif *social desirability*

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Social desirability</i>	35	124	76.05	28.115

Pada variabel *social desirability*, nilai minimum yang diperoleh adalah 35 dan nilai maksimum sebesar 124. Rata-rata skor berada pada angka 76.05 dengan standar deviasi sebesar 28.115 dengan kategori klasifikasi nilai sebagai berikut;

Tabel 4.8 Kategorisasi *social desirability*

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$35 \geq X < 95$	Sedang	78	74.3%
$95 \geq X$	Tinggi	27	25.7%

Berdasarkan nilai rata-rata yang tercantum dengan nilai angka di 76.05 maka tingkat *social desirability* subjek berada ada kategori sedang yang memiliki arti bahwasannya responden memiliki tingkat keinginan untuk menampilkan diri secara sosial yang moderat dengan menunjukkan kecenderungan untuk tetap menjaga citra diri positif namun tidak secara berlebihan.

3. Dekriptif Persepsi politik organisasi

Tabel 4.9 Hasil Analisis deskriptif persepsi politik organisasi

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi	15	60	41.1	9.717
Politik				
Organisasi				

Variabel persepsi politik organisasi memiliki nilai minimum sebesar 15 dan maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 1.17 dan standar deviasi 9.717 adapun kategori pengelompokkan nilai sebagai berikut;

Tabel 4.10 kategorisasi persepsi politik organisasi

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$15 \geq X < 45$	Sedang	68	64.8%
$46 \geq X$	Tinggi	37	35.2%

Rata-rata persepsi politik organisasi yang diperoleh yakni 41.17 berada dalam kategori sedang dan mendekati batas atas kategori tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa responden merasakan keberadaan politik organisasi dalam tingkat yang cukup terasa namun belum mencapai level yang sangat tinggi. Persepsi ini menggambarkan adanya dinamika kekuasaan, pengaruh, serta kebijakan informal dilingkungan kerja yang disadari oleh sebagian besar responden.

ketiga variabel berada dalam kategori sedang, dengan rata-rata skor yang mendekati batas atas kategori tersebut. Temuan ini memberikan indikasi bahwa responden memiliki kekuatan karakter dan social desirability yang cukup stabil, dan menyadari adanya realitas politik organisasi dalam lingkup kerja mereka. Variasi skor yang ditunjukkan melalui nilai standar deviasi, terutama pada variabel social desirability, menunjukkan adanya heterogenitas dalam cara responden memandang dan merespons tekanan sosial di lingkungan pekerjaan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk penentuan data normalitas data dalam distribusi normal maupun tidak dalam suatu penelitian. Jika analisis yang digunakan adalah metode parametrik maka data perlu terdistribusi secara normal, berbeda dengan data yang tidak terdistribusi secara normal maka metode yang sesuai untuk pengukuran tersebut adalah statistik non-parametrik. Pengujian normalitas sering dilakukan menggunakan perangkat lunak seperti spss untuk windows menggunakan metode kolmogorov-smirnov test untuk subjek yang berjumlah diatas 50. Oleh karena itu pada penelitian ini menggunakan metode kolmogorov-smirnov dalam uji normalitas data, adapun hasil uji normalitas yang dilakukan sebagai berikut;

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas	Sig. (p-value)	Batas signifikan (α)	Keterangan
Kolmogorov - Smirnov	0.200	0.05	Data terdistribusi normal

Berdasarkan tabel yang terlampir, bisa dinyatakan bahwasannya uji normalitas menunjukkan nilai sig.(p) sebesar 0.200 oleh karena itu data yang ada pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi secara normal dengan acuan pengambilan keputusan pada standar uji normalitas yang menyatakan bahwasannya apabila sig.(p) > 0.05 maka data bisa dianggap terdistribusi secara

normal. Secara keseluruhan variabel yang diteliti dinyatakan mengikuti standar untuk dinyatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengukur linearitas yang terjadi diantara variabel yang diteliti secara signifikan. Pada penelitian ini pengujian linearitas digunakan dengan cara uji korelasi atau regresi linear berganda dengan memiliki standar nilai signifikansi harus lebih dari 0.05 untuk menunjukkan hubungan yang linear dan signifikan. Hal tersebut juga mempertimbangkan *deviation from linearity* dengan standarisasi tersebut untuk mengukur linearitas yang terjadi antar variabel. Terjadinya hubungan yang linear antar variabel maka menunjukkan bahwasannya perubahan yang terjadi pada variabel y secara linear mempengaruhi peningkatan atau penurunan pada kualitas data variabel X1 dan X2. Uji linearitas pada umumnya dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak seperti spss untuk windows, menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan berdasarkan hasil analisa tersebut hasil uji linearitas yang telah dilakukan sebagai berikut;

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear menggunakan anova tersebut, dapat dinyatakan bahwasannya antar variabel Y dengan X1 maupun X2 memiliki hubungan linear secara signifikan dengan nilai sig pada kolom linearity sebesar 0.000 namun pada hubungan linearitas antar variabel persepsi politik organisasi dan kekuatan karakter terdapat sedikit penyimpangan linearitas yang dideteksi dengan adanya nilai sig pada kolom *deviation from linearity* yang seharusnya memiliki standar nilai diatas 0.05. Sedangkan pada hubungan antar variabel persepsi politik organisasi dengan variabel social desirability memiliki hubungan linear yang signifikan dibuktikan dari nilai signifikansi pada kolom linearity sebesar 0.000 dengan tidak adanya penyimpangan dari linearitas karena angka yang tertera pada kolom *deviation from linearity* sesuai dengan standar yang ditentukan yakni lebih besar dari 0.05 dengan hasil nilai signifikan 0.220. Namun pada kesimpulannya kedua variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas terhadap variabel dependen yakni persepsi politik organisasi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi linear berganda

Uji	Sig. (p-value)	Batas signifikan(α)	Keterangan
Linearitas	0.220	0.05	Data Linear

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Parsial)

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari kedua variabel bebas yakni kekuatan karakter dan *social desirability* terhadap variabel y yakni persepsi politik organisasi. Pada uji F simultan ini peneliti menyesuaikan rumus f hitung dan f tabel dengan ketentuan berikut;

$$DF \text{ (penyebut)} = n - k - 1$$

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

$$\text{Degree of freedom (pembilang)} = 2 - 1 = 1$$

$$\text{Degree of freedom (penyebut)} = 105 - 2 - 1 = 102$$

Jadi nilai F_{tabel} adalah = 3.93 (sesuai dengan tabel uji F simultan)

Tabel 4.13 Hasil Uji F simultan

Uji F	F Hitung	Sig.	Keterangan
Anova	152.995	0.000	Model regresi signifikan secara simultan

Pada uji F ini apabila F hitung lebih kecil dari pada F tabel maka tidak ada pengaruh antar variabel, namun apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel maka terdapat pengaruh antar variabel. Adapun nilai F hitung sebesar 152.995 dan bisa diartikan bahwasannya nilai tersebut lebih besar dari nilai F hitung 3.93 yang bisa dinyatakan bahwasannya antar variabel X1 kekuatan karakter dan X2 *Social desirability* memiliki pengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap variabel y yakni persepsi politik organisasi.

2) Uji T (Uji Parsial)

Pada penelitian ini uji T atau uji parsial ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel kekuatan karakter dan *social desirability*

secara parsial terhadap variabel independen yakni persepsi politik organisasi. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan pada penelitian ini ditemukan hasil sebagai berikut;

Jika Nilai sig < 0.05 berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan dan jika nilai sig tepat diangka 0.05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen menggunakan T hitung dan T table.

Nilai sig variable kekuatan karakter 0.000 (<0.05) maka berkesimpulan variable kekuatan karakter (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable Y
Nilai sig variabel social desirability 0.000 (<0.05) maka berkesimpulan variable Social desirability (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Y

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji parsial)

Variabel Independen	Beta	t Hitung	Sig.
Kekuatan Karakter	0.701	7.762	0.000
<i>Social Desirability</i>	0.776	10.268	0.000

Nilai t-hitung untuk variabel kekuatan karakter lebih besar dari nilai t-tabel senilai 1.98282 dengan nilai t-hitung sebesar 7.762 dan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kekuatan karakter secara signifikan berpengaruh terhadap persepsi politik organisasi. Jadi bisa dinyatakan bahwasannya semakin tinggi kekuatan karakter individu maka semakin tinggi pula persepsi yang terbentuk terhadap dinamika politik organisasi. Adapun nilai t-hitung untuk variabel *social desirability* sebesar 10.268 dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *social desirability* maka semakin tinggi pula persepsi yang terbentuk terhadap dinamika politik organisasi.

Analisis persamaan regresi berganda

$$7.016 + 0.171 + 0.198$$

Nilai konstan yang diperoleh sebesar 7.016 maka bisa diartikan jika variable independen bernilai 0 (konstan) maka variable dependen bernilai 4.737 Nilai koefisien regresi variable X1 (kekuatan karakter) bernilai positif (+) sebesar 0.171 maka bisa diartikan bahwa jika variable X1 meningkat maka variable Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variable X2 (social desirability) bernilai positif (+) sebesar 0.198 maka bisa diartikan bahwa jika variable X1 meningkat maka variable Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of estimate
Kebijaksanaan	0.693	0.480	0.475	7.041
Keberanian	0.681	0.464	0.458	7,151
Keadilan	0.703	0.494	0.489	6.944
Kemanusiaan	0.604	0.0.364	0.358	7.785
Pengendalian diri	0.611	0.373	0.367	7.731
Transenden	0.541	0.293	0.286	8.210
Atribusi	0.771	0.595	0.591	6.213
Denial	0.776	0.602	0.598	6.158

Nilai R pada tabel tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara masing-masing aspek dengan variabel dependen yakni persepsi politik organisasi dan menunjukkan bahwasannya seluruh aspek masuk ke dalam kategori sedang hingga kuat dimana nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat. Adapun berdasarkan nilai tersebut aspek denial dengan nilai R sebesar 0.776 merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya dan mampu menunjukkan 60.2% pengaruhnya pada persepsi politik organisasi sedangkan pada variabel kekuatan karakter aspek keadilan yang berpengaruh kuat terhadap persepsi politik organisasi dengan presentase pengaruh sebesar 49.4% namun nilai tersebut tidak lebih tinggi dari aspek denial.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi. Hal tersebut bisa disimpulkan untuk menganalisa masalah multikolinearitas apabila data memiliki korelasi yang tinggi dengan ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut;

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kekuatan Karakter	0.784	1.276	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Social Desirability</i>	0.784	1.276	Tidak terjadi multikolinearitas

Metode *Tolerance* & *VIF*

Jika nilai *tolerance* > 0.100 dan *VIF* < 10.00 berkesimpulan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai *tolerance* < 0.100 dan *VIF* > 10.00 berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Dalam data tersebut, nilai *tolerance* untuk variabel kekuatan karakter sebesar 0.784 yang mana nilai tersebut lebih besar dari standar 0.100 dan dengan nilai *VIF* sebesar 1.276 yang berarti lebih kecil dibandingkan 10.00. Begitupula dengan variabel *social desirability* dengan nilai *tolerance* 0.784 dan *VIF* 1.276 menunjukkan bahwasannya dalam kedua variabel tersebut tidak terdapat multikolinearitas pada data.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kekuatan Karakter terhadap Persepsi Politik Organisasi pada instansi DPR RI

Kekuatan karakter merupakan bagian integral dari perkembangan psikologis individu yang berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan interaksi sosial yang positif (Cloninger, 2005). Untuk memahami karakteristik dan peran kekuatan-kekuatan ini, eksplorasi terhadap aspek-aspek spesifik dari kekuatan karakter yang telah diidentifikasi dan diukur melalui berbagai skala psikologis. Dalam proses penelitian ini terdapat enam aspek yang menjadi acuan

untuk mengukur kekuatan karakter pada subjek, yaitu kebijaksanaan, keberanian, keadilan, kemanusiaan, pengendalian diri dan tansendensi.

Adapun dalam penelitian ini dikhususkan pada organisasi yang bersifat birokratik seperti DPR RI yang mana ditemukan bahwasannya kekuatan karakter mampu berperan sebagai pelindung psikologi dan berorientasi etis ditengah dinamika politik yang alurnya penuh dengan dinamika tekanan dan ketidakpastian (peterson&seligman, 2004) oleh karena itu meningkatkan kekuatan karakter dapat menjadi strategi yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja pemerintahan untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dan berintegritas tinggi (Mahyudin, 2022).

Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kekuatan karakter memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi politik organisasi sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuatan karakter seperti integritas, keberanian moral, dan tanggungjawab cenderung memiliki persepsi yang lebih realistis dan positif terhadap lingkungan kerjanya, termasuk terhadap politik organisasi (Avey, et al. 2021).

Hasil analisis menunjukkan pada instansi DPR RI memiliki nilai yang kuat pada keadilan untuk meninjau persepsi politik organisasi, seluruh aspek kekuatan karakter memiliki hubungan positif terhadap persepsi politik organisasi. Aspek keadilan menunjukkan hubungan paling kuat, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.703 dan nilai R Square sebesar 0.494 yang artinya sebanyak 49.4% variasi dalam persepsi politik organisasi dapat dijelaskan oleh tingkat keadilan yang dimiliki individu. Efek dari hubungan ini dikategorikan kuat yang menandakan bahwa keadilan sebagai kemampuan individu untuk menilai secara adil, menghargai hak orang lain, dan menegakkan prinsip sangat memengaruhi cara seseorang menafsirkan politik di instansi organisasi. Individu yang menjunjung nilai keadilan cenderung menilai dinamika politik secara lebih rasional dan tidak mudah terbawa oleh ketidakadilan secara struktural yang lebih realistis, objektif, dan positif terhadap dinamika politik organisasi (Cloninger, 2005; Lavy, 2020).

Aspek kebijaksanaan memiliki nilai R sebesar 0.693 dengan R Square 0.480, sehingga menyumbang 48,0% terhadap persepsi politik organisasi. Hubungan ini juga termasuk kuat. Individu yang bijaksana cenderung mampu memahami situasi organisasi secara mendalam, tidak terburu-buru mengambil kesimpulan, serta memiliki pertimbangan etis dalam merespons konflik atau manuver politik yang terjadi di tempat kerja (Mahyudin, 2022). Keberanian sebagai dimensi berikutnya memiliki nilai R sebesar 0.681 dan R Square sebesar 0.464, yang berarti kontribusinya terhadap persepsi politik organisasi mencapai 46,4%. Efeknya yang kuat menunjukkan bahwa keberanian moral untuk menyuarakan pendapat, mengambil keputusan yang sulit, dan bertindak berdasarkan prinsip sangat berkaitan dengan persepsi politik yang sehat. Dalam lingkungan kerja yang sarat dengan dinamika kekuasaan, individu yang berani akan lebih mampu bersikap tegas tanpa terjebak dalam permainan politik yang manipulatif (Maslulah & Suryani, 2022).

Aspek pengendalian diri memperlihatkan nilai R sebesar 0.611 dan R Square sebesar 0.373, yang menunjukkan bahwa sekitar 37,3% variasi dalam persepsi politik organisasi dapat dijelaskan oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi dan impuls. Pengendalian diri membantu individu untuk tidak reaktif terhadap provokasi, tekanan sosial, atau isu politik yang memicu stres, sehingga mampu mempertahankan ketenangan dalam situasi yang menantang. Sementara itu, aspek kemanusiaan memiliki nilai R sebesar 0.604 dengan R Square sebesar 0.364, atau sekitar 36,4% kontribusi terhadap persepsi politik organisasi. Karakteristik ini mencerminkan empati, kebaikan hati, dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang hangat. Dalam struktur organisasi yang hierarkis, nilai-nilai kemanusiaan dapat menjadi penyeimbang agar relasi kerja tetap inklusif dan kolaboratif, serta tidak didominasi oleh kepentingan politik semata (Bahri, 2019).

Aspek terakhir yaitu transendensi menunjukkan nilai R terendah yaitu 0.541, dengan nilai R Square sebesar 0.293 atau sebesar 29,3% pengaruh terhadap persepsi politik organisasi. Meskipun efeknya lebih kecil dibandingkan aspek lainnya, transendensi tetap memberikan kontribusi yang bermakna, terutama dalam memberi makna spiritual, tujuan hidup, dan rasa kontribusi yang

lebih besar terhadap pekerjaan (A. Ahmad, 2022). Dengan adanya transendensi, individu cenderung melihat dinamika politik tidak hanya sebagai ancaman atau tekanan, tetapi sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengabdian yang bernilai .

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter secara signifikan memengaruhi cara individu memahami dan merespons politik organisasi. Semakin tinggi kekuatan karakter yang dimiliki seseorang, semakin realistis, positif, dan adaptif pula persepsinya terhadap dinamika politik di tempat kerja. Temuan ini memperkuat teori Peterson dan Seligman (2004) yang menyatakan bahwa kekuatan karakter merupakan sumber daya psikologis yang dapat memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi situasi sosial yang kompleks dan penuh tekanan. Selain itu, penelitian ini konsisten dengan pandangan Avey et al. (2021) dan Harzer & Ruch (2015) yang menyebutkan bahwa karakter seperti integritas, keadilan, tanggung jawab, dan keberanian moral berkorelasi dengan persepsi politik yang sehat dan pengalaman kerja yang positif.

Dalam konteks instansi seperti DPR RI, pengembangan kekuatan karakter dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara fungsional, tetapi juga tangguh secara etis dan psikologis. Dengan kekuatan karakter yang tinggi, individu tidak mudah terseret arus negatif politik organisasi dan mampu menjaga integritas serta kontribusi positifnya dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menantang. Berdasarkan hasil penelitian, aspek keadilan merupakan dimensi kekuatan karakter yang paling berpengaruh terhadap persepsi politik organisasi, dengan nilai R sebesar 0.703 dan R Square sebesar 0.494, yang berarti menyumbang 49% pengaruh terhadap persepsi individu mengenai dinamika politik di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sensitivitas terhadap prinsip keadilan, pemerataan kekuasaan, dan norma prosedural yang adil sangat menentukan bagaimana seseorang memandang dan menilai proses politik dalam organisasi. Maka dari itu, penguatan nilai-nilai keadilan dalam diri individu dapat menjadi kunci dalam membangun budaya organisasi yang lebih sehat, adil, dan minim konflik politis yang destruktif.

2. Pengaruh *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi pada instansi DPR RI

Social desirability atau keinginan sosial merupakan dorongan internal dalam diri individu untuk tampil sesuai dengan norma dan harapan lingkungan sosialnya. Pada penelitian sebelumnya dinyatakan bahwasannya *social desirability* membuat individu memiliki batasan tertentu dalam perilakunya dan cenderung menganggap perilaku yang tidak sesuai norma sebagai sesuatu yang menyimpang atau aneh (Latkin et al., 2017). *Social desirability* merupakan bentuk kebutuhan akan respons-respons yang telah disepakati secara sosial dan menjadi bagian dari budaya sebagai upaya individu untuk memperoleh penerimaan atau pengakuan dari lingkungannya (Cernat & Vandenplas, 2021). Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *social desirability* memiliki pengaruh terhadap persepsi politik organisasi. Adapun pada penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *social desirability* tinggi cenderung menampilkan diri secara positif, termasuk dalam menilai situasi kerja. Dalam konteks organisasi, individu tersebut mungkin tidak secara eksplisit menyatakan atau mengakui adanya praktik politik yang tidak sehat karena ingin menjaga citra diri sebagai karyawan yang setia, positif, dan kooperatif (Paulhus, 2002).

Dalam lingkungan kerja yang formal dan birokratis seperti DPR RI, tekanan sosial untuk menjaga citra diri sebagai pegawai yang profesional, loyal, dan normatif sangat tinggi. Hal ini mendorong individu untuk menyesuaikan penilaian serta ekspresinya terhadap dinamika organisasi, termasuk dalam merespons isu-isu yang berkaitan dengan politik organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *social desirability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi politik organisasi. Secara umum, *social desirability* dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.776, yang menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap cara individu menilai dan merespons dinamika kekuasaan, relasi, dan konflik kepentingan di tempat kerja.

Social desirability diukur melalui dua aspek utama, yaitu atribusi dan *denial*. Aspek atribusi mengacu pada kecenderungan individu untuk mengaitkan tindakan atau sikapnya dengan nilai-nilai sosial yang diharapkan. Hasil analisis

menunjukkan bahwa aspek ini memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.771 dan nilai R Square sebesar 0.595. Artinya, sebanyak 59,5% variasi dalam persepsi politik organisasi dapat dijelaskan oleh kecenderungan individu dalam menyesuaikan perilaku dan pandangan mereka dengan standar sosial yang diterima secara umum. Individu dengan atribusi tinggi cenderung memberikan penilaian yang mendukung struktur organisasi, bahkan ketika berhadapan dengan isu yang sensitif, demi mempertahankan kesan sebagai pegawai yang positif dan loyal. Sementara itu, aspek *denial* menggambarkan dorongan individu untuk menolak atau menutupi kenyataan yang dianggap negatif atau menyimpang dari norma sosial.

Aspek *denial* memiliki nilai R sebesar 0.776 dan nilai R Square sebesar 0.602, yang berarti memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap variasi persepsi politik organisasi. Individu dengan *denial* tinggi cenderung menghindari pengakuan terhadap konflik kekuasaan, intrik jabatan, atau dinamika politik lainnya, demi menjaga keharmonisan sosial dan citra baik dirinya di mata lingkungan kerja. Kecenderungan ini muncul secara merata dalam populasi responden penelitian, dengan 45,3% di antaranya merupakan laki-laki dan 54,7% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk menyesuaikan diri secara sosial dalam menilai organisasi tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu, melainkan merupakan respons umum terhadap ekspektasi sosial dalam budaya kerja birokrasi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Paulhus (2002) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *social desirability* yang tinggi cenderung menampilkan diri secara positif, bahkan dalam situasi yang sebenarnya tidak ideal. Dalam organisasi, kecenderungan ini berimplikasi pada sikap enggan untuk secara eksplisit menyampaikan keberadaan praktik politik yang tidak sehat. Dalam konteks DPR RI, tekanan untuk menjaga citra baik dan loyalitas terhadap institusi semakin memperkuat dorongan ini. Penelitian terkini juga menegaskan bahwa *social desirability* dapat menjadi bias penting dalam pengukuran persepsi organisasi karena individu cenderung memberikan jawaban yang paling aman secara sosial, bukan yang paling jujur atau objektif (Cernat & Vandenplas, 2021).

Namun demikian, dalam konteks birokrasi pemerintahan, *social desirability* tidak selalu menjadi penghambat keterbukaan, melainkan juga dapat dipahami sebagai bentuk adaptasi sosial yang konstruktif. Dorongan untuk mempertahankan citra diri yang positif menunjukkan kesadaran individu akan pentingnya menjaga keharmonisan, etika, dan stabilitas relasi profesional dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan struktural (S. Ahmad et al., 2023). Sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, *social desirability* berperan dalam meredam ekspresi negatif terhadap kondisi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, termasuk ketika menghadapi dinamika politik organisasi. Hal ini memungkinkan individu untuk menilai politik organisasi secara lebih netral atau bahkan positif, bukan karena ketidaktahuan, tetapi karena adanya dorongan untuk tetap sesuai dengan ekspektasi sosial (Uziel, 2010).

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa di antara dua aspek *social desirability* yang diteliti, yaitu atribusi dan *denial*, aspek *denial* memiliki pengaruh paling besar terhadap persepsi politik organisasi, dengan nilai R sebesar 0,776 dan kontribusi sebesar 60,2 persen ($R^2 = 0,602$). Angka ini menunjukkan bahwa dalam konteks kerja formal seperti DPR RI, dorongan untuk menyangkal atau menutupi hal-hal yang tidak sesuai dengan norma sosial lebih dominan dalam membentuk cara individu memahami politik organisasi. Kebutuhan untuk mempertahankan citra diri yang bersih, loyal, dan sesuai norma membuat individu cenderung menilai dinamika politik secara normatif dan aman, sebagai bagian dari strategi sosial dalam menghadapi lingkungan kerja yang sarat ekspektasi dan struktur kekuasaan.

3. Pengaruh Kekuatan Karakter dan *Social desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi pada Instansi DPR RI

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter dan *social desirability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi politik organisasi. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bahwa persepsi terhadap politik organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas internal individu seperti kekuatan karakter tetapi juga oleh tekanan eksternal berupa kebutuhan untuk diterima secara sosial hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang

menyatakan bahwasannya kekuatan karakter merupakan karakteristik moral positif yang mendorong individu untuk bertindak secara etis dan moral dalam situasi kerja dinilai dari individu yang memiliki kekuatan karakter tinggi seperti integritas, keberanian, dan keadilan cenderung memandang lingkungan kerjanya secara positif dan tidak terpengaruh terhadap tindakan politis yang tidak etis dalam organisasi (Peterson & Seligman, 2004).

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan karakter dan social desirability secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi politik organisasi, dengan nilai R sebesar 0,866 dan R square sebesar 0,750. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 75% variasi dalam persepsi politik organisasi, sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini menunjukkan bahwa integrasi antara aspek personal dan sosial memiliki kekuatan prediktif yang tinggi terhadap bagaimana seseorang memahami dan merespons dinamika politik dalam organisasi, khususnya dalam lingkungan birokrasi seperti DPR RI.

Secara individual, variabel kekuatan karakter memiliki nilai beta sebesar 0,434, sedangkan social desirability memiliki nilai beta lebih tinggi, yakni sebesar 0,574. Ini mengindikasikan bahwa meskipun keduanya berpengaruh, social desirability memiliki kontribusi yang lebih besar dalam membentuk persepsi politik organisasi. Temuan ini mendukung pemahaman bahwa persepsi terhadap politik organisasi tidak hanya didasarkan pada kualitas internal seperti moralitas, integritas, dan etika personal (trait-based), melainkan juga dipengaruhi oleh kebutuhan individu untuk menyesuaikan diri dengan harapan sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Cernat & Vandenplas, 2021; Ahmad et al., 2023).

Analisis per aspek memperlihatkan bahwa dari keenam aspek kekuatan karakter, keadilan memiliki nilai korelasi tertinggi ($R = 0,703$, $R^2 = 0,494$), diikuti kebijaksanaan ($R = 0,693$, $R^2 = 0,480$), dan keberanian ($R = 0,681$, $R^2 = 0,464$). Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang menjunjung nilai keadilan cenderung lebih sadar terhadap praktik kekuasaan dan distribusi kepentingan dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut membentuk cara berpikir kritis terhadap

tindakan politik yang tidak etis dan mendorong persepsi yang lebih objektif terhadap dinamika kekuasaan. Aspek lain seperti kemanusiaan ($R = 0,604$, $R^2 = 0,364$), pengendalian diri ($R = 0,611$, $R^2 = 0,373$), dan transendensi ($R = 0,541$, $R^2 = 0,293$) juga menunjukkan pengaruh, meskipun relatif lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai moral seperti empati dan makna spiritual turut membentuk ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan sosial-politik di lingkungan birokrasi.

Sementara itu, variabel social desirability yang terdiri dari dua aspek utama, yakni atribusi ($R = 0,771$, $R^2 = 0,595$) dan denial ($R = 0,776$, $R^2 = 0,602$), menunjukkan bahwa denial merupakan aspek yang paling dominan memengaruhi persepsi politik organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan dorongan tinggi untuk menjaga citra diri cenderung menolak atau menghindari pengakuan terhadap praktik politik yang menyimpang, dan menilai organisasi melalui sudut pandang yang lebih normatif. Dalam konteks birokrasi formal seperti DPR RI, tekanan untuk menjaga reputasi dan harmoni sosial sangat tinggi, sehingga persepsi terhadap politik organisasi sering kali dibentuk bukan oleh penilaian objektif semata, tetapi oleh dorongan untuk tetap diterima secara sosial.

Dalam lingkungan birokrasi seperti DPR RI, dinamika kekuasaan, aliansi kerja, serta interaksi antarindividu menjadikan persepsi terhadap politik organisasi sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindari. Individu yang memiliki kekuatan karakter tinggi, seperti integritas, keberanian, dan keadilan, lebih mampu menghadapi dinamika politik tersebut dengan cara yang positif dan etis. Nilai-nilai karakter tersebut membantu individu tetap fokus pada prinsip moral dan tujuan organisasi tanpa mudah terpengaruh oleh manuver politik yang merugikan (Raharjo & Yuliana, 2020).

Selain kekuatan karakter, social desirability juga terbukti memiliki pengaruh terhadap persepsi politik organisasi. Individu dengan tingkat social desirability tinggi cenderung menginternalisasi norma sosial dan berusaha menjaga citra diri, termasuk ketika menilai praktik politik di tempat kerja. Penyesuaian ini lebih didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan relasi sosial yang harmonis dibandingkan ketidaktahuan terhadap praktik yang

sebenarnya terjadi (Cernat & Vandenplas, 2021). Dalam perspektif teoritis, hal ini sejalan dengan pendekatan interactionist yang menyatakan bahwa persepsi individu terbentuk melalui interaksi antara faktor personal dan situasional (Bahri, 2019; Oktapialdi et al., 2018).

Kekuatan karakter mewakili faktor internal (*internal trait*) sementara *social desirability* mencerminkan respons terhadap situasi sosial. Interaksi kedua variabel tersebut mempengaruhi cara individu menilai dan merespons lingkungan politik organisasi. Pemahaman terhadap persepsi politik organisasi akan lebih optimal apabila mempertimbangkan kedua variabel secara bersamaan (Vesely & Klöckner, 2020). Namun, pemahaman terhadap persepsi politik organisasi akan lebih komprehensif apabila memperhitungkan juga faktor lain. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Pendekatan kepemimpinan yang otoriter, tidak terbuka, atau favoritistik dapat meningkatkan persepsi bahwa keputusan dalam organisasi tidak berdasarkan objektivitas, melainkan kedekatan atau afiliasi tertentu. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang etis dan partisipatif justru menurunkan persepsi politik karena menciptakan kepercayaan dan kejelasan dalam komunikasi (Kim & Kim, 2020). Faktor lain yang relevan adalah budaya organisasi. Budaya yang kolaboratif, terbuka, dan inklusif cenderung menciptakan iklim psikologis yang sehat, sehingga mengurangi kecurigaan terhadap intrik politik.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa organisasi dengan budaya terbuka dapat menekan kecenderungan politis melalui peningkatan rasa saling percaya. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk persepsi terhadap politik organisasi (Lee dan Park, 2021). Pegawai yang tidak puas terhadap struktur kerja, manajemen, atau sistem penghargaan cenderung mengembangkan pandangan negatif terhadap organisasi, termasuk mencurigai adanya praktik tidak adil atau manipulatif (Xiao et al., 2020). Ketidakjelasan peran atau tugas juga merupakan salah satu pemicu meningkatnya persepsi politik. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ambiguitas peran menciptakan ruang abu-abu yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi oleh pihak-pihak tertentu dalam organisasi, sehingga memperkuat persepsi adanya politik internal (Babalola et al., 2021).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa kombinasi antara karakteristik pribadi dan konteks sosial dalam organisasi mempengaruhi perilaku dan persepsi individu (Vesely & Klöckner, 2020). Dalam hal ini, kekuatan karakter dan *social desirability* merupakan dua dimensi penting yang saling berinteraksi, namun tidak berdiri sendiri. Mereka saling melengkapi dan dapat diperkuat atau diperlemah oleh variabel kontekstual seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan struktur peran.

Individu dengan kekuatan karakter tinggi tetapi *social desirability* rendah akan cenderung memberikan penilaian yang sangat objektif dan kritis. Sementara individu dengan *social desirability* tinggi dan kekuatan karakter yang kurang dapat memberikan penilaian yang lebih moderat demi mempertahankan citra sosial (Nashori, 2011). Oleh karena itu perpaduan antara variabel kekuatan karakter dan *social desirability* dapat mempengaruhi tingkat sensitivitas dan orientasi seseorang dalam menghadapi dinamika politik organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Arifin (2017), yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kekuatan karakter tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih sehat terhadap organisasi, serta lebih mampu merespons situasi kerja secara positif dan adaptif, sehingga mengurangi kecurigaan terhadap manuver politik internal. Pada penelitian lain juga memperkuat bahwa individu dengan karakter kuat seperti kejujuran dan tanggung jawab akan lebih fokus pada kinerja dan pencapaian bersama dibanding memperhatikan dinamika politik organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam memahami persepsi politik organisasi, penting untuk tidak hanya menyoroti aspek psikologis individu, tetapi juga faktor situasional yang berkembang dalam lingkungan kerja. Intervensi yang menyeluruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah harus mencakup penguatan karakter, peningkatan kesadaran sosial, serta pembentukan budaya organisasi yang sehat dan kepemimpinan yang transparan agar dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis, etis, dan adaptif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi kepada seluruh lingkungan birokrasi atau instansi pemerintahan lainnya yang mungkin memiliki budaya organisasi, struktur kekuasaan dan dinamika politik yang berbeda. Selanjutnya pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dapat mengandung bias, terutama dari aspek *social desirability* yang membuat individu cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik secara sosial sehingga kemungkinan mempengaruhi validitas data kemudian penelitian hanya di fokuskan kepada instansi DPR RI sehingga belum bisa di generalisir kepada instansi pemerintahan yang lainnya.

Pengukuran kekuatan karakter dan *social desirability* dilakukan melalui skala yang bersifat subjektif dan tidak mempertimbangkan faktor situasional atau kontekstual yang bisa memengaruhi respons partisipan. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* sehingga hanya dapat menggambarkan hubungan antar variable pada satu titik waktu dan belum mampu menjelaskan hubungan sebab akibat secara longitudinal. Terakhir, variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kecerdasan emosional tidak dimasukkan dalam model analisis yang kemungkinan memiliki kontribusi terhadap persepsi politik organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah sebaiknya tidak hanya menekankan pada pembentukan integritas pribadi tetapi juga pada peningkatan kesadaran sosial dan etika profesional dengan membangun karakter sekaligus pemahaman terhadap nilai sosial yang sehat dan instansi akan lebih siap menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, harmonis, dan berintegritas untuk menghadapi dinamika politik yang cukup kompleks seperti penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya program pelatihan yang mengintegrasikan pengembangan karakter dan kesadaran sosial untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Kim& Park, 2022).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut;

1. Kekuatan karakter memiliki berpengaruh sebesar 43.4% terhadap persepsi politik organisasi pada pegawai sekretariat pimpinan DPR RI. Hal ini menunjukkan bahwa Individu dengan karakter kuat seperti keadilan ($R = 0.703$; $R^2 = 49,4\%$) dan kebijaksanaan ($R = 0.693$; $R^2 = 48\%$) cenderung memiliki persepsi politik organisasi yang lebih positif atau konstruktif.
2. *Social desirability* juga berpengaruh sebesar 57.4% terhadap persepsi politik organisasi Aspek denial menunjukkan pengaruh paling besar ($R = 0.776$; $R^2 = 60,2\%$), yang menunjukkan bahwa dorongan untuk menjaga citra diri dan menyesuaikan dengan norma sosial. Semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk menampilkan diri secara sosial dapat diterima, semakin besar pula pengaruhnya terhadap cara individu memandang dinamika politik dalam organisasi.
3. Kemudian, secara simultan penelitian ini. Kekuatan karakter dan *social desirability* berpengaruh signifikan menjelaskan 75% variasi dalam persepsi politik organisasi ($R=0.866$; $R^2= 0.750$) terhadap persepsi politik organisasi. Pada hasil regresi berganda menunjukkan bahwasannya kedua variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam membentuk persepsi pegawai terhadap politik organisasi dilingkungan kerjanya.

B. Saran

a. Saran untuk instansi DPR RI

Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwasannya dengan adanya kekuatan karakter yang tinggi maka akan mempengaruhi persepsi individu terhadap pola dinamika persepsi politik organisasi dan dengan *social desirability* dapat dimanfaatkan untuk optimalisasi nilai individu dalam dinamika politik. Oleh karena itu peneliti menyarankan beberapa hal yang bisa diimplementasikan untuk pengembangan instansi kearah yang lebih positif.

1. Penguatan nilai kekuatan karakter dalam budaya kerja. Instansi DPR RI disarankan untuk secara aktif membangun budaya organisasi yang menanamkan dan menguatkan nilai-nilai karakter positif seperti integritas, kejujuran, keberanian, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin berbasis nilai (*Value-based training*), program mentoring, maupun pemberian penghargaan terhadap perilaku etis yang konsisten dalam pekerjaan
2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan untuk meminimalisir persepsi politik organisasi, DPR RI perlu menciptakan mekanisme kerja yang lebih terbuka dan transparan dalam proses pengambilan keputusan serta penempatan jabatan. Lingkungan kerja yang akuntabel akan mengurangi ruang bagi praktik-praktik manipulatif dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.
3. Penyusunan sistem penilaian kinerja yang objektif, hal ini memerlukan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang jelas, terukur, dan tidak bias agar tidak menimbulkan persepsi adanya praktik politik organisasi yang tidak adil.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki dari penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan subjek ke instansi pemerintahan atau organisasi sektor swasta lainnya untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai persepsi politik organisasi dalam berbagai konteks. Selain itu juga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan pendekatan *mixed methode* (kuantitatif dan kaulitatif) agar dapat menggali lebih dalam persepsi subjektif dan dinamika psikologis individu terhadap politik organisasi dan juga pada penelitian selanjutnya akan lebih komprehensif apabila memasukkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kecerdasan emosional atau gaya kepemimpinan sebagai prediktor tambahan yang dapat memperkaya model prediksi terhadap persepsi politik organisasi integritas, kejujuran, keberanian, dan tanggung jawab. Hal ini dapat

dilakukan melalui pelatihan rutin berbasis nilai (*Value-based training*), program mentoring, maupun pemberian penghargaan terhadap perilaku etis yang konsisten dalam pekerjaan

4. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan untuk meminimalisir persepsi politik organisasi, DPR RI perlu menciptakan mekanisme kerja yang lebih terbuka dan transparan dalam proses pengambilan keputusan serta penempatan jabatan. Lingkungan kerja yang akuntabel akan mengurangi ruang bagi praktik-praktik manipulatif dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.
5. Penyusunan sistem penilaian kinerja yang objektif, hal ini memerlukan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang jelas, terukur, dan tidak bias agar tidak menimbulkan persepsi adanya praktik politik organisasi yang tidak adil.

c. Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki dari penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan subjek ke instansi pemerintahan atau organisasi sektor swasta lainnya untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai persepsi politik organisasi dalam berbagai konteks. Selain itu juga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan pendekatan *mixed methode* (kuantitatif dan kaulitatif) agar dapat menggali lebi dalam persepsi subjektif dan dinamika psikologis individu terhadap politik organisasi dan juga pada penelitian selanjutnya akan lebih komprehensif apabila memasukkan variabel lain seperti dukungan organisasi, kecerdasan emosional atau gaya kepemimpinan sebagai prediktor tambahan yang dapat memperkaya model prediksi terhadap persepsi politik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (n.d.). *Persepsi Politik Organisasi: Hubungan Kepemimpinan Paternalistik, Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kerja*.
- Adikara, M. A., Warjio, W., & Fauzan, I. (2024). Reaksi Organisasi Islam Tentang Pendidikan Islam Tahun 1905-1942 Terhadap Kebijakan Politik Pemerintah Hindia-Belanda. *PERSPEKTIF*, 13(4), 1196–1203. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v13i4.12653>
- Ahmad, A. (2022). *Pembentukan Karakter Kepemimpinan Persepektif al-*. 5(1).
- Ahmad, S., Lensink, R., & Mueller, A. (2023). Religion, social desirability bias and financial inclusion: Evidence from a list experiment on Islamic (micro-)finance. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 38, 100795. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2023.100795>
- Azizah, K. (n.d.). *Analisis Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam Bidang Pendidikan*.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh character strength dan dukungan sosial terhadap resiliensi pada pengguna napza. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10841>
- Basoeki, T. O. (2024). Persepsi Organisasional Politik: Tinjauan Sistematis dan Arah Penelitian Masa Depan. *Jejaring Administrasi Publik*, 16(2), 88–103. <https://doi.org/10.20473/jap.v16i2.53905>
- Cernat, A., & Vandenplas, C. (2021). An Evaluation of Mixture Confirmatory Factor Analysis for Detecting Social Desirability Bias. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 9(3), 496–522. <https://doi.org/10.1093/jssam/smaa032>
- Chaniago, P. S. (2018). Dinamika Politik dan Tarik-Menarik Kepentingan Elite Politik Dalam Penguatan Fungsi DPD RI. *Jurnal Communitarian*, 1(1). <https://doi.org/10.56985/jc.v1i1.73>
- Cheong, J.-O., & Kim, T. (2024). Testing the Relationship Between Perceived Organizational Politics and Organizational Performance: Task and Relationship Conflict as Mediators. *Public Organization*

- Review*, 24(2), 657–673. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00656-3>
- Cloninger, C. R. (2005). Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. *American Journal of Psychiatry*, 162(4), 820-a-821. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.820-a>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed). Pearson.
- De Clercq, D., Khan, M. A., & Haq, I. U. (2023). Perceived organizational politics and turnover intentions: Critical roles of social adaptive behavior and emotional regulation skills. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 247–265. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.26>
- Fatmawati, E. F., Zein, N., & Khaidir, E. (2021). KORELASI PEMAHAMAN MATERI RIYA DENGAN MENJAUHI PERILAKU HUMBLEBRAG ERA MILENIAL PADA PESERTA DIDIK. 2(2).
- Fitriastuti, T. (2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan pada Persepsi Politik dan Outcomes Organisasional dengan Ingrasiasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2), 229–247. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss2.art6>
- Garvin, G. (2020). PENYUSUNAN ALAT UKUR CHARACTER STRENGTH BAHASA INDONESIA. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(2), 28–48. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i2.238>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Hermawan, T., Mas'ud, F., & Perdhana, M. S. (2018). PERAN PERSEPSI POLITIK ORGANISASI, KOMITMEN AFEKTIF, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR (STUDY DI PT PQRS). 27(1).

- Hochwarter, W. A., Rosen, C. C., Jordan, S. L., Ferris, G. R., Ejaz, A., & Maher, L. P. (2020). Perceptions of Organizational Politics Research: Past, Present, and Future. *Journal of Management*, 46(6), 879–907. <https://doi.org/10.1177/0149206319898506>
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (Pops): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627–658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193–205. <https://doi.org/10.1177/0013164491511019>
- Kurniawan, I. N. (2018). Eksplorasi Properti Psikometrik Kuesioner Takwa kepada Allah Ta’ala. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 76. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4975>
- Latkin, C. A., Edwards, C., Davey-Rothwell, M. A., & Tobin, K. E. (2017). The relationship between social desirability bias and self-reports of health, substance use, and social network factors among urban substance users in Baltimore, Maryland. *Addictive Behaviors*, 73, 133–136. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.05.005>
- Lavy, S. (2020). A Review of Character Strengths Interventions in Twenty-First-Century Schools: Their Importance and How they can be Fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 573–596. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9700-6>
- Liu, X., & Liu, X. (2021). How social desirability influences the association between extraversion and reactive aggression: A suppression effect study. *Personality and Individual Differences*, 172, 110585. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110585>
- Mahyudin, M. (2022). Karakter dan Konsep Pemimpin dalam Perspektif al-Qur’an. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 1(2), 102–112. <https://doi.org/10.56113/takuana.v1i2.36>

- Masluhah, M., & Suryani, S. (2022). Gambaran Kekuatan Karakter Perantau Etnis Madura yang Sukses. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 5(2), 71–84. <https://doi.org/10.15575/jpib.v5i2.16717>
- Muzakki, I., Sayekti, F. P., & Fitriah, L. (2025). Hubungan Character Strength Mahasiswa Dengan Preferensi Kepribadian Dosen Fakultas Ushuluddin dan DakwahH IAIN Kediri. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 16(1), 137–154. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v16i1.23290>
- Nashori, F. (2011). KEKUATAN KARAKTER SANTRI. *Millah*, 11(1), 203–219. <https://doi.org/10.20885/millah.vol11.iss1.art10>
- Oktapialdi, R., Tarigan, M., & Musthofa, M. A. (2018). PENGEMBANGAN SKALA SOCIAL DESIRABILITY. *JURNAL PSIKOLOGI INSIGHT*, 2(1), 33–42. <https://doi.org/10.17509/insight.v2i1.11921>
- Partsch, M. V., Bluemke, M., & Lechner, C. M. (2022). Revisiting the hierarchical structure of the 24 VIA character strengths: Three global dimensions may suffice to capture their essence. *European Journal of Personality*, 36(5), 825–845. <https://doi.org/10.1177/08902070211017760>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association ; Oxford University Press.
- Phillips, D. L., & Clancy, K. J. (1972). Some Effects of “Social Desirability” in Survey Studies. *American Journal of Sociology*, 77(5), 921–940. <https://doi.org/10.1086/225231>
- Puspata, R. G., Hartika, L. D., & Supriyadi, S. (2020). Orientasi Social Desirability Pada Skala Psikologis di Industri Perhotelan. *JURNAL PSIKOLOGI MANDALA*, 4(1). <https://doi.org/10.36002/jpm.v4i1.1619>
- Riza, M. (n.d.). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam*.
- Rusdi, R., & Hidayat, M. R. (2023). PERSEPSI POLITIK ORGANISASI DALAM RUANG KERJA PNS: PERSPEKTIF ACEH BARAT.

MANAJEMEN DEWANTARA, 7(1).
<https://doi.org/10.30738/md.v7i1.15641>

- Saryono, S., Fazria, A. N., Andini, S., & Hasan, H. (2022). Hubungan Antara Pemahaman Etika Politik dan Kesadaran Hukum Dengan Budaya Politik Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(1), 215–222. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.1369>
- Shimai, S., & Urata, Y. (2023). Development and validation of the Character Strengths Test 24 (CST24): A brief measure of 24 character strengths. *BMC Psychology*, 11(1), 238. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01280-6>
- Syah, H. (n.d.). *Politik Dalam Persepsi Ulama Kota Palangka Raya*.
- Vesely, S., & Klöckner, C. A. (2020). Social Desirability in Environmental Psychology Research: Three Meta-Analyses. *Frontiers in Psychology*, 11, 1395. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01395>
- Wagner, L., & Ruch, W. (2022). *Assessment of character strengths*. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/ed8ap>
- Wibisono, S. (n.d.). *PENGEMBANGAN SKALA KEPATUTAN SOSIAL BERDASARKAN MARLOWE-CROWNE SOCIAL DESIRABILITY SCALE (MCSDS) VERSI 33 ITEM*.
- Yunus, M. (2016). Konsepsi Politik Islam Klasik (Suksesi Kepemimpinan Muhammad SAW dan Khulafa' ArRasyidin). *PALAPA*, 4(2), 72–84. <https://doi.org/10.36088/palapa.v4i2.25>

LAMPIRAN

Blue Print Persepsi politik organisasi

Data Riset Skripsi

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Perkenalkan saya Aisyah Noer Mahasiswa semester 7 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Program Studi Psikologi. Riset ini bertujuan untuk mengukur "**Pengaruh *Character Strength* dan *Social Desirability* terhadap Persepsi Politik Organisasi di instansi DPR RI**", pada riset ini tidak terdapat benar dan salah serta bertujuan untuk menganalisa dinamika psikologi politik yang ada pada instansi DPR RI dari sudut pandang masing-masing individu.

Pengambilan data ini dikhususkan untuk keperluan riset studi akhir mahasiswa, oleh karena itu tidak ada jawaban benar maupun salah dan silahkan isi form berikut sesuai dengan kondisi yang anda rasakan dengan penilaian sebagai berikut;

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Setuju
- 4: Sangat Setuju

*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

1. Nama/Inisial *

2. Departemen/Jabatan *
- Co: Biro Kepemimpinan/Staff

3. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

TNA Persepsi Politik Organisasi

Pengambilan data ini dikhususkan untuk keperluan riset studi akhir mahasiswa, oleh karena itu silahkan isi form berikut sesuai dengan kondisi yang anda rasakan dengan penilaian sebagai berikut;

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Setuju
- 4: Sangat Setuju

4. Orang-orang dalam organisasi ini berusaha membangun diri mereka sendiri dengan menjatuhkan orang lain. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

5. Selalu ada kelompok berpengaruh di departemen ini yang tidak pernah dilewati oleh siapa pun. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

6. Karyawan didorong untuk berbicara terus terang meskipun mereka mengkritik ide-ide yang sudah mapan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

7. Tidak ada tempat bagi orang yang suka meng-iyakan disini; ide-ide yang baik sangat diharapkan meskipun itu tidak setuju dengan atasan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

8. Bersepakat dengan orang lain yang berkuasa adalah alternatif terbaik dalam organisasi ini. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

9. Yang terbaik adalah tidak mengganggu aturan yang ada didalam organisasi ini. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

10. Terkadang lebih mudah untuk tetap diam daripada melawan sistem yang telah ditetapkan dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

11. Memberitahu orang lain apa yang ingin mereka dengar terkadang lebih baik daripada mengatakan yang sebenarnya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ | ☐ Sangat Setuju

12. Lebih aman untuk memikirkan apa yang diperintahkan daripada mengambil keputusan sendiri. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ | ☐ Sangat Setuju

13. Sejak saya bekerja di departemen ini, saya tidak pernah melihat kebijakan gaji dan promosi yang diterapkan secara politis. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ | ☐ Sangat Setuju

14. Saya tidak ingat kapan seseorang menerima kenaikan gaji atau promosi yang tidak sesuai dengan kebijakan yang diterbitkan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ | ☐ Sangat Setuju

15. Tidak ada kenaikan gaji yang saya terima yang sesuai dengan kebijakan tentang bagaimana kenaikan gaji harus ditentukan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ ☐ Sangat Setuju

16. Kebijakan gaji dan promosi yang dinyatakan tidak ada hubungannya dengan bagaimana kenaikan gaji dan promosi yang ditentukan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ ☐ Sangat Setuju

17. Dalam hal keputusan kenaikan gaji, promosi dan kebijakan menjadi tidak relevan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ ☐ Sangat Setuju

18. Promosi di organisasi ini tidak terlalu dihargai karena cara penentuannya sangat politis. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4

Sang ☐ | ☐ | ☐ ☐ Sangat Setuju

Blue Print Skala Social Desirability

Social Desirability

Pada bagian ini memiliki instruksi seperti bagian sebelumnya,

silahkan isi form berikut sesuai dengan kondisi yang anda rasakan dengan penilaian sebagai berikut;

1: Sangat Tidak Setuju

2: Tidak Setuju

3: Setuju

4: Sangat Setuju

59. Sebelum memberikan suara, saya menyelidiki secara menyeluruh kualifikasi semua kandidat. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

60. Saya tidak pernah ragu untuk melakukan apa pun untuk membantu seseorang yang berada dalam kesulitan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
	☐	☐	☐	☐

61. Terkadang sulit bagi saya untuk melanjutkan pekerjaan jika saya tidak cukup berani. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

62. Saya tidak pernah sangat membenci seseorang. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

63. Terkadang saya memiliki keraguan tentang kemampuan saya untuk sukses dalam hidup. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

64. Saya terkadang merasa kesal ketika saya tidak mendapatkan apa yang saya inginkan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

65. Saya selalu berhati-hati dalam berpakaian. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

66. Dalam beberapa kesempatan, saya berhenti melakukan sesuatu karena saya berpikir terlalu sedikit kemampuanku. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

67. Saya suka bergosip. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

68. Ada kalanya saya merasa ingin memberontak terhadap orang lain otoritas meskipun saya tahu mereka benar. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

69. Tidak peduli dengan siapa saya berbicara, saya selalu menjadi pendengar yang baik. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

70. Ada kalanya saya memanfaatkan seseorang. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

71. Saya selalu bersedia mengakui bila saya melakukan kesalahan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

72. Saya selalu berusaha mengamalkan apa yang saya nasihatkan kepada orang lain. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

73. Saya tidak merasa sulit untuk bergaul dengan orang yang bermulut keras/orang-orang yang menjengkelkan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

74. Terkadang saya mencoba membalas dendam daripada memaafkan dan melupakan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

75. Ketika saya tidak mengetahui sesuatu, saya sama sekali tidak keberatan mengakuinya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

76. Saya selalu sopan, bahkan kepada orang yang tidak menyenangkan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

77. Kadang-kadang saya benar-benar bersikeras agar segala sesuatunya berjalan sesuai keinginan saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

78. Ada kalanya saya merasa ingin menghancurkan sesuatu. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

79. Saya tidak akan pernah berpikir untuk membiarkan orang lain dihukum karena kesalahan saya dalam bertindak. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

80. Saya tidak pernah benci jika diminta membalas budi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

81. Saya tidak pernah merasa kesal ketika orang mengungkapkan gagasan yang sangat berbeda dengan opini saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

82. Saya tidak pernah melakukan perjalanan jauh tanpa memeriksa keamanan mobil saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

83. Ada kalanya saya iri dengan nasib baik orang lain. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

84. Saya hampir tidak pernah merasakan dorongan untuk memarahi seseorang. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

85. Saya terkadang merasa kesal dengan orang yang meminta bantuan saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

86. Saya tidak pernah merasa dihukum tanpa sebab. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

87. Saya tidak pernah dengan sengaja mengatakan sesuatu yang menyakiti perasaan seseorang. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

88. Terkadang saya berpikir ketika seseorang mengalami kemalangan karena mereka hanya mendapat sesuatu yang mereka pantas mendapatkannya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4
Sang	☐	☐	☐	☐

Blue Print Skala Kekuatan Karakter

Character Strengths

Pada bagian ini memiliki instruksi seperti bagian sebelumnya,

silahkan isi form berikut sesuai dengan kondisi yang anda rasakan dengan penilaian sebagai berikut;

1: Sangat Tidak Setuju

2: Tidak Setuju

3: Setuju

4: Sangat Setuju

19. Saya berusaha untuk memahami ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

20. Saya terbuka terhadap perbedaan pandangan politik di lingkungan kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

21. Saya sulit menerima ide-ide baru yang disampaikan orang lain dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

22. Saya mempertimbangkan ide-ide politik yang bertentangan dengan pandangan saya. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

23. Saya mencoba melihat persoalan organisasi dari berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

24. Saya menghargai masukan dari rekan kerja dalam mengatasi konflik. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

25. Saya sering merasa memiliki pendapat yang lebih tepat dibanding pendapat orang lain. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

26. Saya merasa kesal bila rekan kerja memberikan pendapat atau intervensi dalam penyelesaian konflik organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

27. Saya berani mengemukakan pendapat yang berbeda dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

28. Saya siap mengambil risiko demi keyakinan yang saya pegang. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

29. Saya merasa lebih baik diam, jika ide saya tidak diterima. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

30. Saya menghindari risiko untuk mengambil keputusan yang akan menimbulkan kontroversi dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

31. Saya berusaha memperlakukan semua rekan kerja dengan adil tanpa memandang kedekatan pribadi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

32. Saya berusaha konsisten menjaga integritas saya dalam setiap keputusan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

33. Saya cenderung memberikan perlakuan khusus kepada rekan yang lebih dekat dengan saya. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

34. Saya membuat keputusan dengan memprioritaskan rekan dengan pengaruh lebih besar di organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

35. Saya dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

36. Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja untuk menjaga harmoni dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

37. Saya sulit beradaptasi dengan rekan kerja dari latar belakang yang berbeda. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

38. Saya lebih memilih bekerja dengan orang yang saya sukai. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

39. Saya peduli terhadap kesejahteraan rekan kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

40. Saya berusaha menunjukkan empati terhadap rekan yang mengalami kesulitan di tempat kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

41. Saya merasa bukan tanggung jawab saya untuk peduli terhadap kondisi rekan kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

42. Saya mendahulukan kesejahteraan pribadi dibandingkan dengan rekan kerja saya. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

43. Saya mampu mengendalikan diri untuk tetap tenang dalam situasi yang menekan di tempat kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

44. Saya menjaga sikap saya agar tidak terlibat dalam konflik yang tidak perlu di lingkungan kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

45. Saya sulit bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang menekan ditempat kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

46. Saya melibatkan diri dalam penyelesaian konflik apapun di tempat kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

47. Saya mempertimbangkan dengan hati-hati setiap keputusan yang akan berdampak pada organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

48. Saya berpikir matang sebelum bertindak, agar tidak membahayakan kepentingan organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

49. Saya sering bertindak tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjangnya. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

54. Saya merasa dengan bekerjasama belum tentu menyelesaikan tantangan dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

55. Saya bersyukur atas kesempatan untuk belajar dan berkembang di lingkungan kerja ini. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

56. Saya menghargai setiap bantuan dan dukungan yang saya terima dari rekan kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

57. Saya jarang merasa bersyukur atas pencapaian yang telah saya raih di tempat kerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

58. Saya menganggap bahwa hasil kerja saya tercapai karena usaha pribadi tanpa kontribusi orang lain. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

50. Saya cenderung bertindak terburu-buru tanpa memikirkan dampaknya terhadap organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

51. Saya optimis bahwa kontribusi saya akan berdampak positif bagi organisasi dalam jangka panjang. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

52. Saya percaya bahwa setiap tantangan di organisasi dapat diatasi dengan kerjasama yang baik. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

53. Saya merasa pesimis tentang masa depan organisasi tempat saya bekerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TPO * TOSD	Between Groups	(Combined)	8019.298	51	157.241	4.631	.000
		Linearity	5914.070	1	5914.070	174.174	.000
		Deviation from Linearity	2105.228	50	42.105	1.240	.220
	Within Groups		1799.617	53	33.955		
	Total		9818.914	104			

Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7364.130	2	3682.065	152.995	.000 ^b
	Residual	2454.785	102	24.067		
	Total	9818.914	104			

a. Dependent Variable: TPO

b. Predictors: (Constant), TOSD, TOCS

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.85836384
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.089
	Negative		-.102
Test Statistic			.102
Asymp. Sig. (2-tailed)			.009 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Reabilitas Kekuatan Karakter

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	40

Hasil Uji Reabilitas Social Desirability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	31

Hasil Uji Reabilitas Persepsi Politik Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	TOCS	.784	1.276
	TOSD	.784	1.276

a. Dependent Variable: TPO

Hasil Uji – F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7364.130	2	3682.065	152.995	.000 ^b
	Residual	2454.785	102	24.067		
	Total	9818.914	104			

a. Dependent Variable: TPO

b. Predictors: (Constant), TOSD, TOCS

Hasil Uji T Parsial

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.016	2.250		3.118	.002
	TOCS	.171	.022	.434	7.762	.000
	TOSD	.198	.019	.574	10.268	.000

a. Dependent Variable: TPO

Hasil Uji Validitas Kekuatan Karakter

[illegible]

		Correlations																																	
		S01	S02	S03	S04	S05	S06	S07	S08	S09	S010	S011	S012	S013	S014	S015	S016	S017	S018	S019	S020	S021	S022	S023	S024	S025	S026	S027	S028	S029	S030	S031	T000		
S01	Person Correlation	1	470	562	500	539	709	431	548	653	636	300	182	362	389	498	491	502	332	103	729	739	736	484	505	314	108	499	747	453	584	317	197	393	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105		
	S (2-tailed)	470	1	483	586	256	582	807	489	449	474	682	376	873	688	606	304	607	595	100	428	537	589	622	443	542	485	486	636	445	305	409	408		
S02	Person Correlation	470	1	483	586	256	582	807	489	449	474	682	376	873	688	606	304	607	595	100	428	537	589	622	443	542	485	486	636	445	305	409	408		
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105			
	S (2-tailed)	470	1	483	586	256	582	807	489	449	474	682	376	873	688	606	304	607	595	100	428	537	589	622	443	542	485	486	636	445	305	409	408		
S03	Person Correlation	562	483	1	652	660	657	576	430	534	561	345	400	508	508	439	562	476	436	464	552	551	451	555	531	458	568	505	642	536	580	458	386	572	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105			
	S (2-tailed)	470	1	483	586	256	582	807	489	449	474	682	376	873	688	606	304	607	595	100	428	537	589	622	443	542	485	486	636	445	305	409	408		
S04	Person Correlation	500	586	652	1	339	391	631	311	415	519	462	431	500	470	367	367	588	441	463	548	563	581	417	502	418	512	419	523	599	570	511	418	325	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105		
	S (2-tailed)	470	1	483	586	256	582	807	489	449	474	682	376	873	688	606	304	607	595	100	428	537	589	622	443	542	485	486	636	445	305	409	408		
S05	Person Correlation	539	709	430	339	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	287	1	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105		
	S (2-tailed)	470	1	483	586																														

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Persepsi Politik Organisasi

		Correlations															
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P010	P011	P012	P013	P014	P015	TPO
P01	Pearson Correlation	1	.653**	.361**	.218*	.660**	.640**	.422**	.538**	.518**	.424**	.599**	.660**	.661**	.540**	.522**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P02	Pearson Correlation	.653**	1	.375**	.450**	.777**	.579**	.695**	.542**	.635**	.500**	.439**	.541**	.435**	.432**	.588**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P03	Pearson Correlation	.351**	.375**	1	.698**	.445**	.458**	.429**	.489**	.406**	.657**	.397**	.362**	.421**	.465**	.404**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P04	Pearson Correlation	.218*	.450**	.608**	1	.310**	.467**	.397**	.444**	.355**	.417**	.407**	.336**	.357**	.275**	.484**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P05	Pearson Correlation	.660**	.777**	.445**	.310**	1	.560**	.615**	.596**	.692**	.461**	.357**	.441**	.427**	.426**	.671**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P06	Pearson Correlation	.640**	.579**	.458**	.467**	.560**	1	.582**	.612**	.620**	.539**	.637**	.572**	.646**	.426**	.488**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P07	Pearson Correlation	.422**	.605**	.429**	.397**	.615**	.582**	1	.658**	.743**	.447**	.276**	.380**	.353**	.262**	.523**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.007	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P08	Pearson Correlation	.538**	.542**	.489**	.444**	.596**	.612**	.658**	1	.624**	.454**	.385**	.509**	.432**	.444**	.532**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P09	Pearson Correlation	.518**	.635**	.406**	.355**	.692**	.620**	.743**	.624**	1	.400**	.290**	.329**	.395**	.266**	.493**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.001	.000	.006	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P010	Pearson Correlation	.424**	.500**	.657**	.417**	.461**	.539**	.447**	.454**	.400**	1	.587**	.601**	.539**	.619**	.332**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P011	Pearson Correlation	.599**	.439**	.397**	.407**	.357**	.637**	.276**	.385**	.290**	.587**	1	.742**	.819**	.679**	.408**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P012	Pearson Correlation	.660**	.541**	.382**	.336**	.441**	.572**	.380**	.509**	.329**	.661**	.742**	1	.771**	.720**	.536**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P013	Pearson Correlation	.661**	.435**	.421**	.357**	.427**	.646**	.353**	.432**	.395**	.539**	.818**	.771**	1	.713**	.473**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P014	Pearson Correlation	.540**	.432**	.465**	.275**	.426**	.262**	.444**	.266**	.619**	.679**	.720**	.713**	.713**	1	.414**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.007	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
P015	Pearson Correlation	.522**	.588**	.404**	.484**	.671**	.488**	.523**	.532**	.493**	.332**	.408**	.536**	.473**	.414**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
TPO	Pearson Correlation	.779**	.782**	.651**	.582**	.772**	.802**	.691**	.748**	.701**	.724**	.740**	.784**	.776**	.708**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PO1	105	3	1	4	2.73	1.049
PO2	105	3	1	4	2.80	.903
PO3	105	3	1	4	2.62	.739
PO4	105	3	1	4	2.67	.828
PO5	105	3	1	4	2.74	.899
PO6	105	3	1	4	3.24	.754
PO7	105	3	1	4	2.78	.888
PO8	105	3	1	4	2.49	.810
PO9	105	3	1	4	2.90	.872
PO10	105	3	1	4	2.63	.835
PO11	105	3	1	4	2.70	.990
PO12	105	3	1	4	2.69	.934
PO13	105	3	1	4	2.70	.921
PO14	105	3	1	4	2.54	.971
PO15	105	3	1	4	2.93	.880
CS1	105	3	1	4	3.26	.734
CS2	105	3	1	4	3.12	.781
CS3	105	3	1	4	2.70	.919
CS4	105	3	1	4	2.59	.885
CS5	105	3	1	4	2.77	.973
CS6	105	3	1	4	3.16	.774
CS7	105	3	1	4	2.65	.888
CS8	105	3	1	4	2.95	.903
CS9	105	3	1	4	2.70	.898
CS10	105	3	1	4	2.89	.870
CS11	105	3	1	4	2.66	.969
CS12	105	3	1	4	2.50	.942
CS13	105	3	1	4	2.84	.932
CS14	105	3	1	4	3.14	.848
CS15	105	3	1	4	2.48	1.057
CS16	105	3	1	4	2.56	1.018
CS17	105	3	1	4	2.78	.971
CS18	105	3	1	4	3.14	.814
CS19	105	3	1	4	2.62	1.032
CS20	105	3	1	4	2.78	.951
CS21	105	3	1	4	2.77	.973
CS22	105	3	1	4	3.15	.769
CS23	105	3	1	4	2.70	.970
CS24	105	3	1	4	2.82	.918
CS25	105	3	1	4	2.71	.968
CS26	105	3	1	4	3.07	.788
CS27	105	3	1	4	2.71	.927
CS28	105	3	1	4	3.01	.882
CS29	105	3	1	4	2.78	.990
CS30	105	3	1	4	3.13	.773
CS31	105	3	1	4	2.75	1.017
CS32	105	3	1	4	2.91	1.030
CS33	105	3	1	4	2.76	.966
CS34	105	3	1	4	3.21	.781
CS35	105	3	1	4	2.86	1.060
CS36	105	3	1	4	2.74	1.065
CS37	105	3	1	4	2.73	1.059
CS38	105	3	1	4	3.16	.798
CS39	105	3	1	4	2.83	1.042
CS40	105	3	1	4	2.82	1.026
SD1	105	3	1	4	2.74	1.074
SD2	105	3	1	4	3.10	.759
SD3	105	3	1	4	2.71	.896
SD4	105	3	1	4	2.81	.910
SD5	105	3	1	4	2.48	1.029
SD6	105	3	1	4	2.71	.988
SD7	105	3	1	4	3.19	.833
SD8	105	3	1	4	2.74	.981
SD9	105	3	1	4	2.80	1.023
SD10	105	3	1	4	2.74	1.038
SD11	105	3	1	4	3.13	.809
SD12	105	3	1	4	2.60	.957
SD13	105	3	1	4	3.09	.774
SD14	105	3	1	4	3.02	.772
SD15	105	3	1	4	2.97	.882
SD16	105	3	1	4	2.30	1.153
SD17	105	3	1	4	3.05	.825
SD18	105	3	1	4	3.15	.731
SD19	105	3	1	4	2.79	1.026
SD20	105	3	1	4	2.87	1.110
SD21	105	3	1	4	2.94	.864
SD22	105	3	1	4	3.03	.790
SD23	105	3	1	4	3.06	.864
SD24	105	3	1	4	2.71	.948
SD25	105	3	1	4	2.64	.982
SD26	105	3	1	4	2.78	.899
SD27	105	3	1	4	2.86	1.032
SD28	105	3	1	4	2.80	.881
SD29	105	3	1	4	2.80	.945
SD30	105	3	1	4	2.79	.885
SD31	105	3	1	4	2.90	.838
Valid N (listwise)	105					