

**HUBUNGAN *MACHIAVELLIANISM PERSONALITY* DENGAN
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI
KANTOR BUPATI KABUPATEN PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**SITI NAZILA HUMAIRA
NIM. 210901145**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1446H/2025**

**HUBUNGAN *MACHIAVELLIANISM PERSONALITY* DENGAN
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI
KANTOR BUPATI PIDIE JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN AR-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**SITI NAZILA HUMAIRA
NIM. 210901145**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP. 197001032014111002


Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi Psikolog

**HUBUNGAN MACHIAVELLIANISM PERSONALITY DENGAN
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI
KANTOR BUPATI PIDIE JAYA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

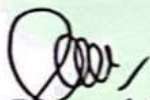
**SITI NAZILA HUMAIRA
NIM. 210901145**

Pada Hari/Tanggal

Senin / 28 April 2025

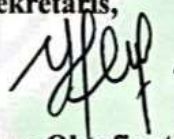
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua,



**Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si
NIP. 197001032014111002**

Sekretaris,



Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi Psikolog

Penguji I,



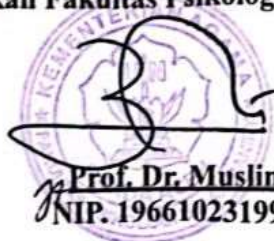
**Ivulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2005029001**

Penguji II,



**Siti Hajar Sri Hidavati, S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001**

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


**Prof. Dr. Muslim, M. Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Siti Nazila Humaira

NIM : 210901145

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat dalam karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 14 April 2025

Yang Menyatakan,



Siti Nazila Humaira

PRAKATA

Alhamdulillah puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat Kesehatan, kesempatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan *Machiavellianism Personality* dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Pegawai Kantor Bupati Pidie Jaya”. Shalawat beserta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarga.

Alhamdulillah skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moral maupun materi. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Jufri, Ibunda Mutia, kepada kedua Abang dan juga kedua Kakak Ipar saya yang senantiasa memberikan kasih sayang dan cinta tanpa henti, tak pernah lelah mendoakan, serta terus memberikan semangat dan pengorbanan dalam memenuhi segala kebutuhan penulis hingga saat ini. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan dorongan serta motivasi kepada seluruh mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, M. Si selaku Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan, yang telah memberikan bantuan dalam urusan akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa..
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan kepada saya serta seluruh mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, memberikan arahan, serta memotivasi saya dan rekan-rekan mahasiswa lainnya.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberi bantuan, koordinasi, dan dukungan yang diberikan selama masa penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si selaku pembimbing I dalam memberikan arahan dan masukan berharga yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Irma Oktafianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, ketulusan, serta kesediaan meluangkan waktu telah membimbing saya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Iyulen Febri Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji I yang telah memberikan arahan dan bantuan untuk menyempurnakan skripsi ini.
10. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II yang telah meluangkan waktu, memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.

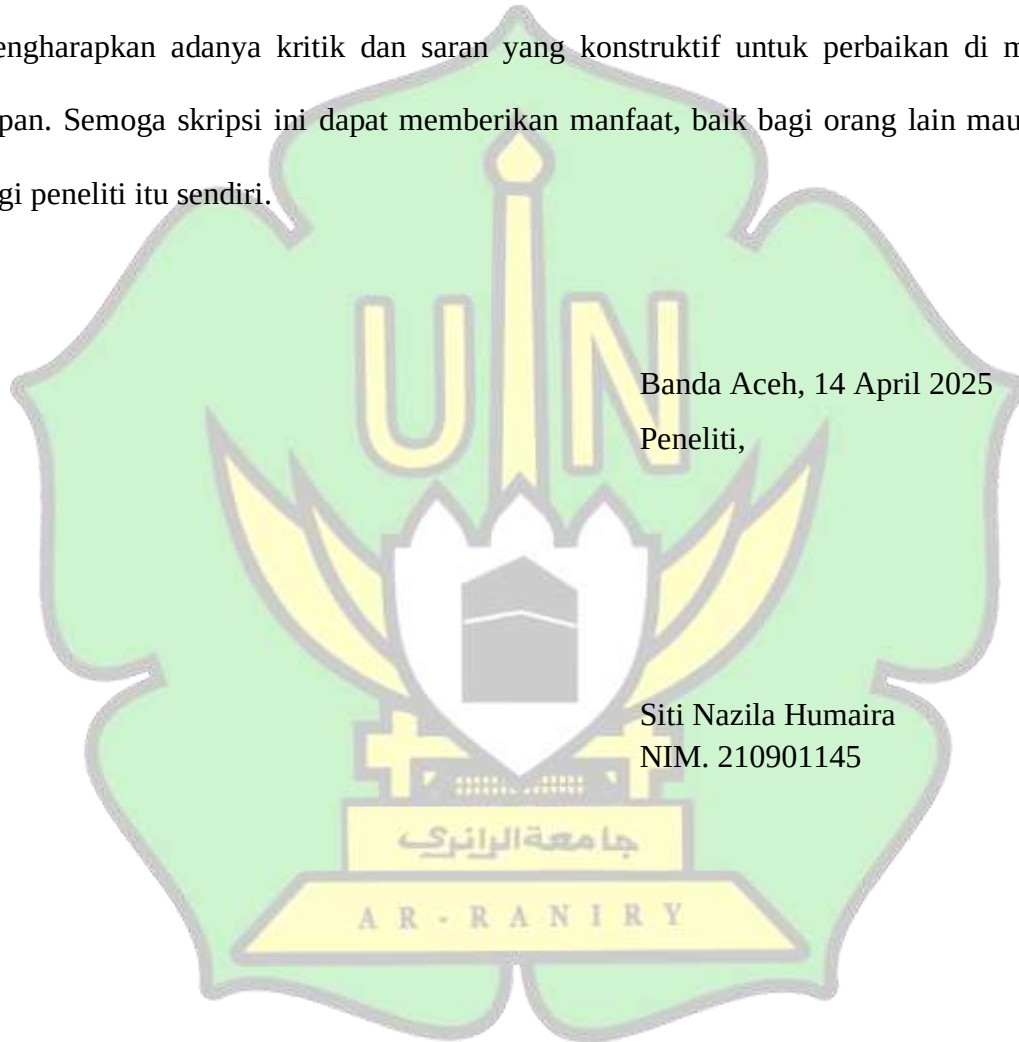
11. Ibu Juli Andriyani, M. Si selaku penasehat akademik yang telah membimbing, mendukung, serta memberikan arahan selama masa studi saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Seluruh Dosen, Staf, dan Civitas Akademika Fakultas Psikologi yang telah mendidik, membimbing, serta memberikan ilmu yang bermanfaat dengan penuh ketulusan dan keikhlasan, serta turut memberikan bantuan selama masa studi saya.
13. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pidie Jaya serta Sekretariat Daerah Pidie Jaya yang telah membantu peneliti dalam proses pengambilan data dan pengurusan administrasi surat-menyurat.
14. Seluruh Pegawai Kantor Bupati pidie jaya yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini. Dukungan dan partisipasi yang diberikan sangat membantu kelancaran penelitian ini.
15. Terima kasih kepada anak-anak loly, teman dekat peneliti dari sekolah yang turut mendukung, membantu dan juga selalu memberikan semangat kepada peneliti.
16. Terima kasih kepada Rayyan Natasya selaku teman seperjuangan sejak awal kuliah hingga saat ini, serta kepada Hasrarul Zikri, Arkas Trimaulana Darwis dan Muhammad Daffa Al-Asyi, yang telah memberikan bantuan kepada peneliti di setiap tahap penyusunan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan saya yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu namanya yang selalu memberikan dukungan dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dengan sebaik-baiknya balasan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi orang lain maupun bagi peneliti itu sendiri.

Banda Aceh, 14 April 2025

Peneliti,

Siti Nazila Humaira
NIM. 210901145



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Perilaku Kerja Kontraproduktif	12
1. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif	12
2. Dimensi Kerja Kontraproduktif.....	13
3. Faktor-faktor Kerja Kontraproduktif.....	14
B. <i>Machiavellianism Personality</i>	15
1. Definisi <i>Machiavellianism Personality</i>	15
2. Dimensi <i>Machiavellianism Personality</i>	17
C. Hubungan <i>Machivellianism Personality</i> dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif	18
D. Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	21
B. Identifikasi Variabel Penelitian	21
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
D. Subjek Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	45
1. Administrasi Penelitian	45
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur dan Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data Penelitian	47
1. Demografi Penelitian.....	47
C. Hasil Penelitian.....	52
1. Data Kategorisasi.....	52
2. Uji Asumsi.....	56
3. Hasil Uji Hipotesis	58
D. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1Jumlah Pegawai Perinstansi	23
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Pegawai Perinstansi	25
Tabel 3. 3 Skor Skala <i>Favorable</i> dan Skala <i>Unfavorable</i>	27
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	28
Tabel 3. 5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	30
Tabel 3. 6 Komputasi CVR Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	32
Tabel 3. 7 Komputasi CVR Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	33
Tabel 3. 8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	34
Tabel 3. 9 <i>Blue Print</i> Terbaru Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	35
Tabel 3. 10 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	36
Tabel 3. 11 <i>Blue Print</i> Terbaru Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	37
Tabel 3. 12 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's	38
Tabel 3. 13 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif	38
Tabel 3. 14 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	39
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Usia	48
Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Suku	49
Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Status Pegawai	50
Tabel 4.6 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Instansi	51
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	52
Tabel 4.8 Kategorisasi Skala <i>Machiavellianism Personality</i>	53
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	54
Tabel 4.10 Kategorisasi Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	55
Tabel 4.11 Uji Normalitas Data Penelitian menggunakan <i>One Kolmorov Spirov</i>	56
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data Penelitian menggunakan <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	56
Tabel 4.13 Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian	58
Tabel 4.14 Uji Hipotesis Data Penelitian	58
Tabel 4.15 Analisis <i>Measure of Association</i>	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Mengenai Pembimbing
Lampiran ke II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry
Lampiran ke III	Surat Selesai Penelitian dari Kantor Bupati Pidie Jaya
Lampiran ke IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran ke V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran ke VI	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran ke VII	Riwayat Hidup



HUBUNGAN *MACHIAVELLIANISM PERSONALITY* DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN PIDIE JAYA

ABSTRAK

Pegawai diharapkan memiliki perilaku yang mendukung kepentingan instansi. Namun, masih ditemukan pegawai yang melanggar aturan yang dikenal sebagai perilaku kerja kontraproduktif. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap perilaku ini adalah *machiavellianism personality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Kantor Bupati Pidie Jaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *machiavellianism personality* dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 744 dengan sampel yang digunakan sebanyak 238 Pegawai Kantor Bupati Pidie Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified sampling*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,509 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka hipotesis diterima dan terdapat arah hubungan yang positif yang sangat signifikan antara *machiavellianism personality* dan perilaku kerja kontraproduktif. Artinya, semakin tinggi tingkat *machiavellianism personality*, maka semakin tinggi tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dan apabila semakin rendah tingkat *machiavellianism personality* maka semakin rendah pula kecenderungan tingkat perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Kantor Bupati Pidie Jaya.

Kata Kunci: *Machiavellianism personality*, perilaku kerja kontraproduktif, Pegawai

**RELATIONSHIP BETWEEN MACHIAVELLIANISM PERSONALITY AND
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF THE
PIDIE JAYA REGENCY OFFICE**

ABSTRACT

Employees in an organization were expected to exhibit behaviors that supported the institution's interests. However, there were still employees who broke the rules, a behavior known as counterproductive work behavior. One factor that was suspected to influence this behavior was the Machiavellianism personality. This study aimed to determine the relationship between Machiavellianism personality and counterproductive work behavior among employees at the Pidie Jaya Regency Office. The research used a quantitative approach with a correlational method, and the instruments employed were the Machiavellianism Personality Scale and the Counterproductive Work Behavior Scale. The population in this study consisted of 744 individuals, with a sample of 238 employees from the Pidie Jaya Regency Office. The sampling technique used was probability sampling with the proportionate stratified sampling method. The results showed that the correlation coefficient (r) was 0.509 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Therefore, the hypothesis was accepted, indicating a very significant positive relationship between Machiavellianism personality and counterproductive work behavior. This meant that the higher level of machiavellianism personality was, the more often counterproductive work behavior happened. Conversely, the lower level of machiavellianism personality was, the more rarely counterproductive work behavior happened among employees at the Pidie Jaya Regency Office

keywords: Machiavellianism personality, counterproductive work behavior, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem pemerintahan di Indonesia berubah seiring berjalannya waktu, pertumbuhan tenaga kerja setiap tahunnya tentu akan mengalami perubahan, pergantian dan penambahan pegawai (Transmigrasi, 2021). Pemerintah Indonesia sangat mengharapkan keberadaan pegawai dengan kinerja yang unggul. Pegawai dengan kinerja bagus adalah pegawai yang tidak hanya memenuhi standar tugas pokoknya, tetapi juga memiliki inisiatif lebih untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan (Lian, 2017)

Sistem pemerintahan yang baik dapat dicapai melalui kinerja yang optimal. Wulandari (2024) juga menyatakan hal yang sama yakni, kinerja optimal dapat dilihat dari upaya pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan mampu memanfaatkan waktu dengan baik serta berupaya mencapai target-target instansi.

Secara harfiah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rizq, 2022). Kinerja yang seharusnya diberikan oleh para pegawai adalah memiliki etika yang baik, menjalankan tugasnya, menjalankan evaluasi yang diberikan dan mempunyai motivasi untuk selalu memberikan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya (Budyanto & Mochklas, 2020).

Namun masih terdapat pemberitaan mengenai para pegawai yang melakukan penyimpangan bahkan melanggar kode etik ataupun peraturan yang telah ditetapkan. Terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai yang terjadi saat menjalankan tugasnya di lapangan kerja. Penyimpangan pegawai terjadi juga saat melaksanakan tugas dimana adanya konflik antara sesama pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja (Abubakar, 2018).

Setiap pemerintahan harus menyiapkan tenaga kerja profesional yang dapat bertahan dan berkembang di lingkungannya (Rostiawati, 2022). Sumber daya manusia atau SDM yang memiliki kinerja optimal akan membentuk citra instansi pemerintah yang baik. Sebaliknya jika perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tidak sejalan dengan tugasnya akan berdampak pada gagalnya pencapaian dari suatu instansi atau organisasi tersebut.

Berdasarkan laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dimuat dalam Kompas.com tahun 2022, tercatat bahwa sekitar 35 % Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia memiliki kinerja yang rendah. BKN bahkan menggambarkan sebagian ASN tersebut seperti kayu mati karena minim kontribusi, kurang inisiatif, dan cenderung menunjukkan sikap malas dalam menjalankan tugas sehingga menyiratkan bahwa kualitas SDM ASN secara umum masih rendah (Kompas.com, 2022).

Seperti halnya dijelaskan oleh Gruys dan Sackett (2003) bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku pegawai yang dapat membawa dampak negatif

terhadap organisasi. Perilaku kontraproduktif ini menentang tujuan perusahaan, merugikan pegawai dan perusahaan.

Robinson dan Bennett (2000) membagi perilaku kerja kontraproduktif menjadi 2 jenis, yakni perilaku kerja kontraproduktif organisasi (CWB-O). Perilaku kerja kontraproduktif organisasi dipandang sebagai tindakan disengaja yang membahayakan organisasi, seperti mencuri benda di tempat kerja, sabotase, dan kurang peduli dengan tempat kerja. Perilaku kerja kontraproduktif interpersonal (CWB-I) dipandang sebagai tindakan disengaja terhadap orang-orang di lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, bawahan, pemasok, atau pelanggan), juga dengan kesengajaan untuk membahayakan pegawai. Storm dan Spector (dalam Tommy et al., 2018) juga mengatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah bentuk pelampiasan dari emosi yang negatif, seperti cemas, temperamental, mengasihani diri, dan stress kerja.

Perilaku kerja kontraproduktif juga dapat muncul dalam bentuk bergosip, datang terlambat, mengulur waktu istirahat, atau pulang lebih awal secara sadar, mengatakan melakukan sesuatu yang berpotensi menyakiti perasaan orang lain di tempat kerja, secara sadar melakukan perbuatan atau usaha yang bersifat menghambat proses kinerja, mengeluhkan sikap atasan, rekan kerja, atau mengeluhkan situasi kerja dan sebagainya (Tommy et al., 2018).

Kinerja buruk yang ditunjukkan oleh pegawai dapat menghambat pencapaian dan tujuan suatu kantor ataupun dinas dan juga dapat mencoreng nama baiknya, dikutip dari serambinews terjadinya kasus korupsi senilai Rp. 5,6 miliar yang dilakukan oleh

kantor Majelis Adat Aceh pada tahun 2023, dugaan korupsi ini dilakukan melalui kegiatan pengadaan buku tentang adat istiadat Aceh dan Mubelair di Majelis Adat Aceh (Agus, 2023).

Pegawai yang kurang siap dalam menjalankan tugas yang telah di percayakan kepadanya akan sangat terganggu proses kinerjanya dan dapat mempengaruhi hasil kinerja pada instansi atau organisasi tersebut, bahkan ada memilih mengobrol dengan rekan yang lain atau menyerah dalam menjalani tugasnya sehingga target yang diinginkan oleh instansi tersebut tidak tercapai.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian awal dengan menggunakan metode observasi dan wawancara awal (*preliminary research*) dengan 4 pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya. Berikut hasil wawancaranya:

Cuplikan wawancara 1:

“...mungkin kalau cpns yang baru lulus masih sangat rajin kinerjanya, tapi pegawai-pegawai lama seperti kami ada yang kekantor untuk absen dan memilih untuk pulang atau ngopi di kantin, atau bahkan ngajak temannya yang lain untuk kepasar untuk menemaninya dan saya sendiri kadang sering pulang lebih cepat apalagi kalau jam sore kalau udah siap absen saya langsung pulang dan jikapun ada pekerjaan yang belum selesai saya kasi ke anak honorer atau ke pegawai yang muda-muda atau saya lanjut besoknya lagi...” (wawancara personal dengan inisial M pada tanggal 21 Februari 2024).

Cuplikan wawancara 2:

“...suami saya sekarang kerja di Takengon sana, jadi saya sedang ldm dengan suami. Kadang 2 atau 3 minggu sekali saya ke Takengon ke tempat suami saya, kan kami cuma liburnya sabtu minggu jadi terlalu capek untuk pulang pergi Pijay Takengon jadi saya kalau emang mau ke Takengon sering libur di hari jumat hingga senin, kalau berangkatnya hari jumat itu saya berangkat setelah absen dikantor kalau banyak libur kan banyak kepotong gaji ya dek, jadi pinter pinterlah gimana cara aturnya...” (wawancara personal dengan inisial FM pada tanggal 26 November 2024)

Cuplikan wawancara 3:

“... saya kerja dibagian humas dan sering bersama pak kadis dek, jadi ya paling tugas saya temanin pak kadis bahkan kemarin saya juga ke Jakarta sama beliau, tapi ya kalau gak ada beliau yaudah gatau mau kerjain apa dek emang gak ada kerjaan paling ke kantor ngopi ngopi aja....” (wawancara personal dengan inisial MK pada tanggal 26 November 2024)

Cuplikan wawancara 4:

“... saya bukan pns dek cuma honorer disini, tugas saya dikantor dibagian input data dek. Saya rajin masuk kantor tapi kemarin saya baru buat masalah dek, jadi ada beberapa bulan saya engga input data ke online itu jadi pas dicek diprovinsi kantor saya ini dianggap tidak bekerja di beberapa bulan itu sehingga kami gak dapat salah satu dana 2025 dari provinsi, sebenarnya sebelumnya sudah diminta bantu sama rekan yang lain tapi saya tolak saya yakin bisa isi sendiri, tapi ini baru baru dipake dek jadi emng sering lupa terus sedikit malas juga karna harus input input online itu, orang orang kayak kami kan agak lelet sedikit dek kalau udah berurusan dengan internet jadinya malas ya dek...” (wawancara personal dengan inisial MJ pada tanggal 26 November 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para pegawai kantor bupati Kabupaten Pidie Jaya memilih untuk menunda pekerjaannya dengan melakukan hal-hal yang diinginkannya dibandingkan menjalankan tugas yang seharusnya dijalani oleh para pegawai. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat permasalahan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai kantor bupati Kabupaten Pidie Jaya. Hal tersebut juga dilansir di Liputan Gampong News, yaitu pemberitaan mengenai 43 kasus indisipliner Aparatur Negri Sipil (ASN) sepanjang tahun 2024 dengan pelanggaran ringan hingga pelanggaran berat. (Liputan Gampong News, 2024)

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif tersebut pada pegawai dalam menghadapi atau berperilaku dalam suatu instansi atau organisasi, salah satunya adalah *machiavellianism personality* atau kepribadian yang

manipulatif. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kepribadian *machiavellianism* yang muncul cenderung tidak logis, emosional, dan bersedia berbohong demi mencapai keinginan dirinya, serta dalam membuat suatu keputusan itu berdasarkan kepentingan pribadi (Moss, 2005).

Pegawai yang mempunyai kepribadian *machiavellianism* maka dirinya akan cenderung bersikap tidak memiliki kepedulian terhadap orang lain dan mementingkan diri sendiri. Apabila kepribadian *machiavellianism* tersebut dilakukan pada seluruh aspek lingkungan kerja maka perilaku kerja kontraproduktif pun akan terus meningkat. Kepribadian *machiavellianism* adalah kepribadian yang kurang mempunyai rasa atau hubungan kasih sayang dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah (Christie & Geis, 1970).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian oleh Yuliana dan Suyasa (2019) yang meneliti hubungan *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa ada hubungan kuat antara kepribadian *machiavellianism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Artinya semakin tinggi kepribadian *machiavellianism* maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut lagi terkait dengan hubungan antara *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai kantor bupati Kabupaten Pidie Jaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kajian mengenai perilaku pada lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Kantor Bupati

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai kantor bupati Kabupaten Pidie Jaya, khususnya dalam hal *machivellianism personality* dan perilaku kerja kontraproduktif agar dapat dapat menghindari hal yang tidak diinginkan di dalam dunia kerja.

b. Bagi Kantor Bupati

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Kantor Bupati Pidie Jaya terkait data pegawai yang memiliki kepribadian *machivellianism* dan perilaku kerja kontraproduktif sehingga dapat menjadi acuan dalam memecahkan masalah tersebut pada pegawai, sehingga lebih memperhatikan perilaku pegawai untuk menghindari hal yang merugikan instansi.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti terkait dengan hubungan *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan kajian namun memiliki perbedaan dalam kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, maupun metode analisis yang digunakan.

Hubungan *Machivellianism Personality* terhadap Perilaku Kerja kontraproduktif: Uji Peran *Abusive Supervision* sebagai Mediator yang dilakukan oleh Yuliana & Suyasa (2019), metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur kasur pegas yang berjumlah 337 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

probability sampling. Instrumen pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala perilaku kerja kontraproduktif, skala *machiavellianism personality* dan skala *abusive supervision*. Hasil penelitian didapati hubungan positif antara *machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini berbeda dari yang disebutkan di atas dalam hal subjek dan lokasi penelitian. Pegawai perusahaan adalah subjek penelitian di atas, dan pegawai kantor adalah subjek penelitian ini. Lokasi penelitian di atas berada di perusahaan X, sedangkan penelitian yang ingin diteliti berada di kantor bupati Pidie Jaya.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah dan Nuzulia (2024) dengan judul “*The Role of Machiavellianism on Counterproductive Work Behavior in Student Organization Islamic Economic Perspective*”. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan design penelitian yang digunakan adalah *cross sectional study* dan instrument penelitian berupa pertanyaan terstruktur dan subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 211 mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada penelitian di atas, metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan *design cross sectional study*, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Machiavellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif. Sedangkan penelitian yang ingin diteliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pemilihan sampel pada penelitian di atas menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Subjek penelitian di atas ialah mahasiswa, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah pegawai.

Kemudian adapun penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pangestuti (2024) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pegawai di Lembaga X. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan instrument penelitian berupa kuisioner menggunakan skala Likert dan Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *probability simple random sampling*. Hasil penelitian terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini berbeda dari yang disebutkan di atas dalam hal subjek, variabel X dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Magdalena, Aaltje E, dan Timathy (2022) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga dan Perilaku Kerja Kontraproduktif di Tempat Kerja pada Profesi Dokter. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Ikatan Dokter Indonesia di kabupaten Minahasa Selatan dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* dan melalui data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dengan konflik pekerjaan keluarga dan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel bebas, jumlah variabel terikat, dan subjek penelitian. Variabel bebas pada penelitian di atas ialah beban kerja,

sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah *machiavellianism personality*. Variabel terikat penelitian di atas berjumlah dua variabel, sedangkan penelitian yang ingin diteliti hanya satu variabel. Subjek penelitian di atas ialah anggota Ikatan Dokter Indonesia di Kabupaten Minahasa Selatan, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah pegawai kantor bupati Pidie Jaya.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Miliala, Nursiti, Mora dan Amri (2021) dengan judul Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh. Merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasi dan instrument penelitian berupa kuesioner dalam bentuk skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Agra Bumi Niaga Aceh sebanyak 168 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 118 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *puposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif. Pada penelitian di atas, variabel bebas pada penelitian di atas ialah kontrol diri, sedangkan variabel bebas yang ingin diteliti ialah *machiavellianism personality*. Subjek penelitian di atas ialah karyawan PT. Agra Bumi Niaga Aceh, sedangkan subjek pada penelitian ini ialah pegawai kantor bupati Pidie Jaya.

Berdasarkan penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan subjek penelitian. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai hubungan antara *machivellianism personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai kantor bupati Pidie Jaya.