

PERILAKU SABOTASE PENGETAHUAN SEBUAH PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN AMORAL

¹Fitri Juliani, ²Muhammad Rasyid Abdillah, ³Adi Rahmat
¹Fakultas Teknik, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
^{2,3}Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

Email: fitri@gmail.com, m.rasyidabdillah@unilak.ac.id, adirahmat@unilak.ac.id

ABSTRAK

Pengetahuan saat ini menjadi prioritas strategis untuk organisasi kontemporer yang sukses. Praktik manajemen pengetahuan yang efisien, terutama berbagi pengetahuan antar karyawan, telah terbukti memiliki efek positif yang kuat pada daya saing, inovasi, dan kinerja organisasi (Serenko, 2019). Manajemen pengetahuan adalah proses menangkap dan memanfaatkan keahlian kolektif suatu organisasi dimanapun dalam suatu bisnis dalam bentuk tulisan, dokumen, database, yang disebut (explicit knowledge) atau dalam pikiran manusia disebut (tacit knowledge). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena dan konteks dalam perilaku sabotase pengetahuan sebuah perspektif kepemimpinan amoral. Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus karena fokus penelitian ini menjawab pertanyaan “bagaimana” Perilaku Sabotase Pengetahuan Sebuah Perspektif Kepemimpinan Amoral dan ingin meliputi kondisi kontekstual yang relevan dengan fenomenanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Amoral, Perceived Acceptability Of Norm Violation berpengaruh positif terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kepemimpinan Amoral, Perceived Acceptability Of Norm Violation, dan Sabotase Pengetahuan.

ABSTRACT

Knowledge is now a strategic priority for successful contemporary organizations. Efficient knowledge management practices, especially knowledge sharing among employees, have been shown to have a strong positive effect on competitiveness, innovation, and organizational performance (Serenko, 2019). Knowledge management is the process of capturing and utilizing the collective expertise of an organization anywhere in a business in the form of writing, documents, databases, called (explicit knowledge) or in the human mind (tacit knowledge). This research is a descriptive study, namely research that aims to describe the phenomenon and context in knowledge sabotage behavior from an amoral leadership perspective. The approach used is a case study. This research is a case study research because the focus of this research is to answer the question "how" Knowledge Sabotage Behavior An Amoral Leadership Perspective and want to cover contextual conditions that are relevant to the phenomenon. The results of this study indicate that Amoral Leadership, Perceived Acceptability Of Norm Violation have a positive effect on Knowledge Sabotage Behavior

Keywords: Management Information System, Amoral Leadership, Perceived Acceptability Of Norm Violation, and Knowledge Sabotage.

I. PENDAHULUAN

Manajemnen pengetahuan dalam sistem informasi manajemen sangat penting karena meliputi sistem sosioteknik yang terdiri dari mesin, perangkat, dan teknologi fisik "keras", mereka membutuhkan investasi sosial, organisasi, dan intelektual yang substansial untuk membuatnya berfungsi tepat. Pendekatan teknis untuk sistem informasi menekankan secara matematis model berbasis untuk mempelajari sistem informasi serta teknologi fisik dan kemampuan formal dari sistem ini. Dalam proses berbagi pengetahuan dalam organisasi adalah suatu aktifitas manajemen pengetahuan yang sulit dilaksanakan dalam organisasi, namun organisasi yang berhasil mengelola aktifitas berbagi pengetahuan dengan baik akan mencapai kinerja yang tinggi karena berbagi pengetahuan merupakan aktifitas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap keberhasilan manajemen pengetahuan (Zaim, 2006) dan ada fenomena atau permasalahan yang terjadi yaitu sabotase pengetahuan. Sabotase pengetahuan menurut Serenko (2019) adalah kondisi dimana karyawan dengan sengaja memberikan pengetahuan yang salah kepada orang lain atau dengan sengaja menyembunyikan pengetahuannya. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan yang menjadi korban mendapatkan teguran oleh pimpinan, dihina atau dipermalukan yang membuat mereka keluar dari organisasi. Mereka membuang waktu untuk mengerjakan kembali tugas-tugas penting, mengurangi produktivitas mereka, atau menggagalkan seluruh proyek (Serenko, 2019). Sehingga, penelitian yang berupaya menjelaskan fenomena perilaku sabotase pengetahuan sangat dibutuhkan. Khususnya, penelitian yang berupaya menginvestigasi penyebab dari karyawan terlibat dalam perilaku ini. Permasalahan dalam penelitian ini kepemimpinan amoral berpengaruh positif terhadap perilaku sabotase pengetahuan, apakah kepemimpinan amoral berpengaruh positif terhadap *perceived acceptability of norm violation*. Apakah *perceived acceptability of norm violation* berpengaruh terhadap perilaku sabotase pengetahuan dan apakah *perceived acceptability of norm violation* memediasi antar kepemimpinan amoral dan perilaku sabotase pengetahuan. Tujuan dari penelitian ini yaitu menjelaskan model teoritis yang menjelaskan dampak dari kepemimpinan amoral terhadap perilaku sabotase pengetahuan dan juga berupaya untuk menyelidiki dan menjelaskan bagaimana mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara kepemimpinan amoral

terhadap perilaku sabotase pengetahuan melalui variabel *perceived acceptability of norm violation*.

II. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatory, karena tujuan penelitian adalah ingin menguji hipotesis yang menduga dengan kuat bahwa terdapat pengaruh antara variabel perilaku kepemimpinan sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terpengaruh.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. Teknik kuantitatif dalam penelitian sains organisasi merupakan sebuah metode penelitian yang berakar pada *positivist social science approach* yang "emphasizes discovering causal law, careful empirical observations and value-free research" (Neuman, 2014, p.97). Kemudian berdasarkan dimensi waktu dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan *cross-sectional technique* dimana data yang dikumpulkan berasal pada satu titik waktu (*single point in time*) atau selama satu periode waktu yang relatif singkat (Johnson & Christensen, 2017).

Jenis data yang akan dikumpulkan adalah (1) data sekunder dan (2) Data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa data yang diolah dan dikumpulkan oleh pihak lain seperti jurnal, literature dan buku. Sedang data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dan yang diperoleh dari responden. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

Sebelumnya sudah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan Teknik kuantitatif dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam menguji hipotesis, penelitian ini berencana untuk menggunakan jenis data primer yaitu dalam bentuk kuesioner. Kuesioner atau angket didesain dengan menggunakan pertanyaan tertutup seperti pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang di anggap paling benar atau paling tepat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel independen: kepemimpinan amoral.
2. Variabel mediasi: *perceived acceptability of norm violation*.
3. Variabel dependen: perilaku sabotase pengetahuan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	140 Orang	48.61%
2	Perempuan	148 Orang	51.39%
Jumlah		288 orang	100%

Sumber : Olahan Peneliti Dari Kuesioner Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden laki-laki berjumlah 140 orang dengan persentase 48.61% dan jumlah responden perempuan berjumlah 148 orang dengan persentase 51.39% dari jumlah keseluruhan responden yang berjumlah 288 orang dengan persentase 100%. Maka dapat disimpulkan jumlah responden perempuan lebih banyak dari jumlah responden laki-laki.

2. Berdasarkan pendidikan

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Strata Dua (S2)	243 Orang	84.38%
2	S3	45 Orang	15.62%
Jumlah		288 Orang	100%

Sumber : Olahan Peneliti Dari Kuesioner Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden berpendidikan Strata dua (S2) berjumlah 243 orang dengan persentase 84.38% dan jumlah responden berpendidikan Strata tiga (S3) berjumlah 45 orang dengan persentase 15.62% dari jumlah keseluruhan responden yang berjumlah 288 orang dengan persentase 100%. Maka dapat disimpulkan jumlah responden berpendidikan Strata dua (S2) lebih banyak dari jumlah responden berpendidikan Strata tiga (S3).

3. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	5 Orang	1.75%
2	1-10 Tahun	149 Orang	51.73%
3	11-20 Tahun	81 Orang	28.12%
4	≥ 21 tahun	53 Orang	18.40%
Jumlah		288 Orang	100%

Sumber : Olahan Peneliti Dari Kuesioner Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan masa kerja < 1 Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 1.75%, masa kerja 1-10 Tahun berjumlah 149 orang dengan persentase 51.73%, masa kerja 11-20 Tahun berjumlah 81 orang dengan persentase 28.12% dan masa kerja > 21 tahun berjumlah 53 orang dengan persentase 18.40% dari jumlah keseluruhan responden yang berjumlah 288 orang dengan persentase 100%. Maka dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan masa kerja terbesar adalah 1-10 Tahun berjumlah 149 orang dengan persentase 51.73%, dan jumlah responden berdasarkan masa kerja terendah < 1 Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 1.75%.

4. Berdasarkan Usia

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	25-35	85 Orang	29.51%
2	36-45	112 Orang	38.88%
3	≥ 46	90 Orang	31.25%
4	Tidak Di Ketahui	1 Orang	0.36%
Jumlah		288 Orang	100%

Sumber : Olahan Peneliti Dari Kuesioner Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan usia yaitu 25-35 Tahun berjumlah 85 orang dengan persentase 29.51%, usia 36-45 Tahun berjumlah 112 orang dengan persentase 38.88%, usia > 46 Tahun berjumlah 90 orang dengan persentase 31.25% dan usia Tidak Di Ketahui dikarenakan responden tidak mengisi usia responden berjumlah 1 orang dengan persentase 0.36% dari jumlah keseluruhan responden yang berjumlah 288 orang dengan persentase 100%. Maka dapat disimpulkan jumlah responden berdasarkan usia terbesar adalah 36-45 Tahun berjumlah 112 orang dengan persentase 38.88%, dan jumlah responden berdasarkan usia terendah adalah Tidak Di Ketahui berjumlah 1 orang dengan persentase 0.36%.

4. Hasil Analisis

a. Persepsi Responden pada Variabel Kepemimpinan Amoral

Persepsi responden pada variabel Kepemimpinan Amoral dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Persepsi Responden Pada Variabel Kepemimpinan Amoral

Indikator	FREK	Jawaban Responden							Rata-Rata
		SS	S	CS	N	CT S	TS	STS	
X1	F	11	18	13	56	41	75	74	2.86
	%	3.81%	6.25%	4.51%	19.44%	14.26%	26.04%	25.69%	
X2	F	9	15	14	49	37	87	77	2.71
	%	3.16%	5.20%	4.86%	17.01%	12.84%	30.20%	26.73%	
X3	F	13	26	10	39	35	81	84	2.78
	%	4.51%	9.02%	3.47%	13.54%	12.15%	28.12%	29.16%	
X4	F	10	17	13	40	32	87	89	2.50
	%	3.47%	5.93%	4.51%	13.88%	11.11%	30.20%	30.90%	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, diinformasikan bahwa dari 288 orang responden pada penelitian ini, untuk indikator X1 pada variabel kepemimpinan amoral paling banyak sebesar 26.04% yaitu 75 responden menyatakan tidak setuju atas tindakan tidak terlibat ketika masalah etika muncul, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 3.81% yaitu 11 responden sangat setuju atas tindakan

terlibat ketika masalah etika muncul. Rata-rata item sebesar 2.86 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju kalau atas tindakan terlibat ketika masalah etika muncul. Untuk indikator

X2 pada variabel kepemimpinan amoral paling banyak sebesar 30.20% yaitu 87 responden menyatakan tidak setuju atas masalah etika muncul, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 3.16% yaitu 9 responden sangat setuju atas masalah etika muncul. Rata-rata item sebesar 2.71 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju atas masalah etika muncul. Untuk indikator X3 pada variabel kepemimpinan amoral paling banyak sebesar 29.16% yaitu 84 responden menyatakan sangat tidak setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 3.47% yaitu 10 responden cukup setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis. Rata-rata item sebesar 2.78 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis. Untuk indikator X4 pada variabel kepemimpinan amoral paling banyak sebesar 30.90% yaitu 89 responden menyatakan sangat tidak setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 3.47% yaitu 10 responden sangat setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis. Rata-rata item sebesar 2.50 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju atas mengabaikan tanggung jawab yang melibatkan pertimbangan etis.

b. Persepsi Responden pada Variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan

Persepsi responden pada variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Persepsi Responden Pada Variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan

Indikator	F	Jawaban Responden							Rata-Rata
		SS	S	CS	N	CT	TS	ST	
Y1	F	2	1	2	1	12	38	23	1.28
	%	0.69%	0.34%	0.69%	0.34%	4.16%	13.19%	80.59%	
Y2	F	3	2	1	3	10	42	22	1.33
	%	1.04%	0.69%	0.34%	1.04%	3.47%	14.57%	78.84%	
Y3	F	3	0	1	2	10	46	22	1.27
	%	1.04%	0.00%	0.34%	0.69%	3.47%	15.97%	78.49%	
Y4	F	2	3	0	4	12	46	22	1.37
	%	0.69%	1.04%	0.00%	1.38%	4.16%	15.97%	76.76%	

			%	%		%		%
--	--	--	---	---	--	---	--	---

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 288 orang responden pada penelitian ini, untuk indikator Y1 pada variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan paling banyak sebesar 80.59% yaitu 232 responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabotase kinerja rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika dia meminta bantuan, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 0.34% yaitu 1 responden setuju dan netral di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabotase kinerja rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika dia meminta bantuan. Rata-rata item sebesar 1.28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabotase kinerja rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika dia meminta bantuan.

Untuk indikator Y2 pada variabel perilaku sabotase pengetahuan paling banyak sebesar 78.84% yaitu 227 responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika responden menyadari bahwa dia membutuhkannya, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 0.34% yaitu 1 responden cukup setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika responden menyadari bahwa dia membutuhkannya. Rata-rata item sebesar 1.33 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja responden dengan sengaja memberikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi yang salah ketika responden menyadari bahwa dia membutuhkannya.

Untuk indikator Y3 pada variabel perilaku sabotase pengetahuan paling banyak sebesar 78.49% yaitu 226 responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabotase kinerja rekan kerjanya dengan sengaja menyembunyikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika dia meminta bantuan, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar

0.34% yaitu 1 responden cukup setuju responden dapat menyabotase kinerja rekan kerjanya dengan sengaja menyembunyikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika dia meminta bantuan. Rata-rata item sebesar 1.27 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabotase kinerja rekan kerjanya dengan sengaja menyembunyikan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika dia meminta bantuan.

Untuk indikator Y4 pada variabel perilaku sabotase pengetahuan paling banyak sebesar 76.76% yaitu 221 responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja saya dengan sengaja menahan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika saya menyadari bahwa dia membutuhkannya, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 0.69% yaitu 2 responden sangat setuju responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja saya dengan sengaja menahan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika saya menyadari bahwa dia membutuhkannya. Rata-rata item sebesar 1.37 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju di tempat kerja responden saat ini, responden dapat menyabot kesuksesan profesional rekan kerja saya dengan sengaja menahan informasi, saran, dokumen, atau rekomendasi penting ketika saya menyadari bahwa dia membutuhkannya.

c. Persepsi Responden pada Variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation

Persepsi responden pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.7. Persepsi Responden Pada Variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation

Indikator	F	Jawaban Responden						Rata-Rata	
		SS	S	CS	N	CTS	TS		STS
Z1	F	4	11	12	35	18	48	160	2.11
	%	1.38%	3.81%	4.16%	12.1%	6.25%	16.6%	55.59%	
Z2	F	1	3	3	19	12	36	214	1.72
	%	0.34%	1.04%	1.04%	6.59%	4.16%	12.5%	73.33%	
Z3	F	3	3	5	22	20	62	173	1.77
	%	1.04%	1.04%	1.73%	7.63%	6.94%	21.5%	60.10%	
Z4	F	0	4	8	23	36	74	143	2.65
	%	0.00%	1.38%	2.77%	7.98%	12.5%	25.6%	49.68%	
Z5	F	41	39	20	18	13	43	114	3.22
	%	14.23%	13.54%	6.94%	6.25%	4.51%	14.93%	39.60%	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 288 orang responden pada penelitian ini, untuk indikator Z1 pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation paling banyak sebesar 55.59% yaitu 160 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator asosial, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 1.38% yaitu 4 responden sangat setuju terhadap indikator asosial. Rata-rata item sebesar 2.11 menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator asosial.

Untuk indikator Z2 pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation paling banyak sebesar 73.33% yaitu 214 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator tidak bermoral, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 0.34% yaitu 1 responden sangat setuju terhadap indikator asosial. Rata-rata item sebesar 1.72 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator tidak bermoral.

Untuk indikator Z3 pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation paling banyak sebesar 60.10% yaitu 173 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator tidak pantas, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 1.04% yaitu 3 responden sangat setuju dan setuju terhadap indikator tidak pantas. Rata-rata item sebesar 1.77 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator tidak pantas.

Untuk indikator Z4 pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation paling banyak sebesar 49.68% yaitu 143 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator kasar, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 1.38% yaitu 4 responden sangat setuju dan setuju terhadap indikator kasar. Rata-rata item sebesar 2.65 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator kasar.

Untuk indikator Z5 pada variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation paling banyak sebesar 39.60% yaitu 114 responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator sopan santun, dan jawaban responden terkecil pada penelitian ini sebesar 4.51% yaitu 13 responden cukup tidak setuju dan setuju terhadap indikator sopan santun. Rata-rata item sebesar 3.22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator sopan santun.

5. Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Mean	Standar Deviasi
1	Kepemimpinan Amoral	4 - 28	4 - 28	10.979 17	6.0127 26
2	Perceived Acceptability Of Norm Violation	5 - 35	5 - 31	10.548 61	5.2555 99
3	Perilaku Sabotase Pengetahuan	4 - 28	4 - 28	5.3715 28	3.3199 04

Sumber : Data primer yang di olah (2022)

Deskriptif variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel

penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Deskripsi jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang diukur yaitu Kepemimpinan Amoral, Perceived Acceptability Of Norm Violation, dan Perilaku Sabotase Pengetahuan.

Kepemimpinan Amoral dalam penelitian ini diukur dengan empat (4) item pernyataan menggunakan skala likert tujuh (7) poin, mulai dari poin satu (sangat tidak setuju) hingga poin tujuh (7) (sangat setuju). Kisaran teoritis variabel Kepemimpinan Amoral adalah 4-28, dimana skor yang paling rendah mengindikasikan Kepemimpinan Amoral sangat tidak kondusif, dan skor yang paling tinggi mengindikasikan Kepemimpinan Amoral sangat kondusif. Hasil pengukuran menunjukkan kisaran sesungguhnya variabel Kepemimpinan Amoral adalah 4 – 28 dengan standar deviasi 6.012726. Hal ini mengindikasikan frekuensi Kepemimpinan Amoral bervariasi. Selanjutnya rata-rata sebesar 10.97917 kurang dari setengah atau 39.17% dari total teoritis yaitu 28 (4 dikali 7) mengindikasikan secara rata - rata persepsi responden terhadap Kepemimpinan Amoral yang terdapat pada penelitian ini kurang baik.

Variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation dalam penelitian ini di ukur dengan 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh (7) point, mulai dari poin satu (tidak pernah) hingga poin lima (sering). Kisaran teoritis variabel Perceived Acceptability Of Norm Violation adalah 5-35. dimana skor yang paling rendah mengindikasikan Perceived Acceptability Of Norm Violation sangat tidak kondusif, dan skor yang paling tinggi mengindikasikan Perceived Acceptability Of Norm Violation sangat kondusif dengan standar deviasi 5.255599. Hal ini mengindikasikan frekuensi Perceived Acceptability Of Norm Violation bervariasi. Selanjutnya rata-rata sebesar 10.54861 kurang dari setengah atau 30.13% dari nilai maksimal dari nilai teoritis yaitu 35 (5 dikali 7) mengindikasikan secara rata - rata persepsi responden terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation yang terdapat pada penelitian ini kurang baik.

Variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan dalam penelitian ini di ukur dengan empat (4) item pertanyaan dengan menggunakan skala likert tujuh (7) point, mulai dari poin satu (tidak pernah) hingga poin lima (sering). Kisaran teoritis variabel Perilaku Sabotase Pengetahuan adalah 4-28. dimana skor yang paling rendah mengindikasikan Perilaku Sabotase Pengetahuan sangat tidak kondusif, dan skor yang paling tinggi mengindikasikan Perilaku Sabotase Pengetahuan sangat kondusif dengan standar deviasi 3.319904. Hal ini mengindikasikan frekuensi Perilaku Sabotase Pengetahuan bervariasi. Selanjutnya rata-rata

sebesar 5.371528 kurang dari setengah atau 19.18% dari nilai maksimal dari nilai teoritis yaitu 28 (4 dikali 7) mengindikasikan secara rata - rata persepsi responden terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan yang terdapat pada penelitian ini kurang baik.

Pengetahuan yang terdapat pada penelitian ini kurang baik.

a. Pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap *Perceived Acceptability Of Norm Violation*

Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan Kepemimpinan Amoral (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z) dengan nilai koefisien 0.419, dan standar deviasi sebesar 0.055 signifikan pada level alpha 1% dengan nilai P Value $0.000 < 0,01$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z), sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z). maksudnya adalah semakin tinggi Kepemimpinan Amoral maka Perceived Acceptability Of Norm Violation akan meningkat. hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Amoral pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif signifikan, berarti hipotesis Kepemimpinan Amoral pada penelitian ini mempengaruhi Perceived Acceptability Of Norm Violation di terima.

Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation dengan penelitian di lakukan dengan langsung dan kuantitatif dengan menyebarkan angket kuesioner kepada responden, dan penelitian ini sebagai pembandingan dengan penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan amoral terhadap perceived acceptability of norm violation dan penelitian ini menunjukkan hasil yang positif signifikan

Penelitian ini adalah penelitian baru terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap Perceived Acceptability Of Norm Violation maka penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan

Hasil penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan Kepemimpinan Amoral (X) Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), dengan nilai koefisien 0.420, dan nilai standar Deviasi 0.056 signifikan pada level alpha 1% dengan nilai P Value $0.000 > 0,001$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan

Kepemimpinan Amoral (X) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan. maksudnya adalah semakin tinggi Kepemimpinan Amoral maka Perilaku Sabotase Pengetahuan akan meningkat. hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Amoral pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif signifikan, berarti hipotesis Kepemimpinan Amoral pada penelitian ini mempengaruhi Perilaku Sabotase Pengetahuan di terima.

Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan dengan penelitian di lakukan dengan lansung dan kuantitatif dengan menyebarkan angket kuesioner kepada responden.

Penelitian ini adalah penelitian baru terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Amoral Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan maka penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Pengaruh *Perceived Acceptability Of Norm Violation* Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga menunjukkan *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) berpengaruh positif terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), dengan nilai koefisien 0.353, rata-rata sampel adalah 0.170, dan standar deviasi adalah 0.056. signifikan pada level alpha 1% dengan nilai P Value $0.01 < 0,01$, sehingga di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), sehingga di simpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y). maksudnya adalah semakin tinggi *Perceived Acceptability Of Norm Violation* maka Perilaku Sabotase Pengetahuan akan meningkat. hal ini mengindikasikan bahwa *Perceived Acceptability Of Norm Violation* pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif, berarti hipotesis *Perceived Acceptability Of Norm Violation* pada penelitian ini mempengaruhi Perilaku Sabotase Pengetahuan di terima.

Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Perceived Acceptability Of Norm Violation* Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan dengan penelitian di lakukan dengan lansung dan kuantitatif dengan menyebarkan angket kuesioner kepada responden.

Penelitian ini adalah penelitian baru terkait dengan pengaruh *Perceived Acceptability Of Norm Violation* Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan maka penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Pengaruh Kepemimpinan Amoral melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan

Hasil penelitian pada hipotesis keempat menunjukkan Kepemimpinan Amoral (X) melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) berpengaruh positif Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y) dengan nilai koefisien 0.148, dengan nilai standar Deviasi adalah 0.041. signifikan pada level alpha 1%, dengan Nilai P Value $0.01 < 0,010$, sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepemimpinan Amoral (X) melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y). maksudnya adalah semakin tinggi Kepemimpinan Amoral melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* maka Perilaku Sabotase Pengetahuan akan meningkat. hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Amoral (X) melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif, berarti hipotesis Kepemimpinan Amoral (X) melalui *Perceived Acceptability Of Norm Violation* pada penelitian ini mempengaruhi Perilaku Sabotase Pengetahuan di terima.

Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan amoral melalui *perceived acceptability of norm violation* terhadap perilaku sabotase pengetahuan dengan penelitian di lakukan dengan lansung dan kuantitatif dengan menyebarkan angket kuesioner kepada responden.

Penelitian ini adalah penelitian baru terkait dengan pengaruh pengaruh kepemimpinan amoral melalui *perceived acceptability of norm violation* terhadap perilaku sabotase pengetahuan maka penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, pada bagian ini peneliti bermaksud untuk membuat kesimpulan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu Kepemimpinan Amoral (X) berpengaruh positif signifikan terhadap *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z) dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) terhadap *Perceived Acceptability Of Norm Violation* (Z). Kemudian Kepemimpinan Amoral (X) Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), sehingga dapat di simpulkan

terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan. Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z) berpengaruh positif terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), sehingga di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z) terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y). Kepemimpinan Amoral (X) melalui Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z) berbenagurh positif Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y), sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Amoral (X) melalui Perceived Acceptability Of Norm Violation (Z) Terhadap Perilaku Sabotase Pengetahuan (Y).

REFERENSI

- [1] Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.704>
- [2] Ayuningtyas, Abdillah, M. R., Lin, C. T., Anita, R., Suroto, B., & Hadiyati. (2018). Knowledge-sharing behavior among banking officers in Indonesia. *Journal of International Studies*, 11(2), 136–153. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-2/10>.
- [3] Anita, R., Nanda, S. T., Zenita, R., & Abdillah, M. R. (2018). Locus of Control, Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior dan Intention to Quit. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.24815/jdab.v5i1.8623>.
- [4] Adelia, N., & Hum, M. (2020). Manajemen Pengetahuan Dalam Perspektif Perpustakaan. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(1), 33–47. <https://www.rjfahuinib.org/index.php/shaut/article/view/304>
- [5] Adelia, N., & Hum, M. (2020). Manajemen Pengetahuan Dalam Perspektif Perpustakaan. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(1), 33–47. <https://www.rjfahuinib.org/index.php/shaut/article/view/304>
- [6] Arribathi, A. H. (2020). Efektifitas Penerapan Knowledge Management System (Kms) Berbasis Website Terhadap Pembelajaran Agama Islam (Studi Kasus Di Smk Al-Fattah Tangerang). *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.5.1.1-8>
- [7] Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*. Vol. 6. Six theories of child development (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.
- [8] Brauer, M., & Chekroun, P. (2005). The relationship between perceived violation of social norms and social control: Situational factors influencing the reaction to deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(7), 1519–1539. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02182.x>
- [9] Eriksson, K., Strimling, P., Gelfand, M., Wu, J., Abernathy, J., Akotia, C. S., Aldashev, A., Andersson, P. A., Andrighetto, G., Anum, A., Arian, G., Aycan, Z., Bagherian, F., Barrera, D., Basnight-Brown, D., Batkeyev, B., Belaus, A., Berezina, E., Björnstjerna, M., ... Van Lange, P. A. M. (2021). Perceptions of the appropriate response to norm violation in 57 societies. *Nature Communications*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-21602-9>
- [10] Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- [11] Lewaherilla, N. C. (2019). Kajian Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Pada Pegawai Perangkat Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 61–82. <https://doi.org/10.23887/jia.v3i1.16629>
- [12] Manajemen, J., & Pendidikan, S. (2018). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2018. 3(1), 1–19.
- [13] Mulyono, H., Ekonomi, F., Muslim, U., & Al, N. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- [14] Musfawati, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 12(1), 46–52. <https://doi.org/10.31849/nia.v12i1.2634>
- [15] Pangestuti, D. C., & Husniaty, R. (2020). Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Pemoderasi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kompetensi. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 94–104. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1815>
- [16] Quade, M. J., Bonner, J. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Management without morals: Construct development and initial testing of amoral

- management. In *Human Relations*.
<https://doi.org/10.1177/0018726720972784>
- [17] Rajagukguk, tiur. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi (perilaku individu, perilaku kelompok, sistem organisasi) terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persi terhadap Prestasi Karyawan pada P. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 1–14.
<https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- [18] Serenko, A. (2019). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: conceptualization, typology, and empirical demonstration. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1260–1288.
<https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0007>
- [19] Sumardi, R., & Aldrianto, H. (2019). Pengetahuan Di Kantor Pelayanan Pajak. 4, 15-36.
- [20] Uma Sidiq, Moh. Miftachul Choiri. 2019. Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- [21] Uma Sidiq, Moh. Miftachul Choiri. 2019. Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. Ponorogo: CV. Nata Karya
- [22] Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Finkenauer, C., Gündemir, S., & Stamkou, E. (2011). Breaking the rules to rise to power: How norm violators gain power in the eyes of others. *Social Psychological and Personality Science*, 2(5), 500–507.
<https://doi.org/10.1177/1948550611398416>
- [23] Wibowo, Wahyu Hidayat, M. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Pada Kantor PLN UP3 Tanjung pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis*, 3(1), 92–101.
- [24] Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. *Academy of Management Journal*, 61(1), 348–369. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>