

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN
PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP
EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR PADA
ANGGOTA WANTEROR KORPS BRIMOB POLRI:
PERAN MEDIASI *LEADER-MEMBER EXCHANGE*
SKRIPSI
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**



Oleh:
RANI ADYTIYA RACHMAD
NIM. 041911233010
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Surabaya, 12 Desember 2022

Skripsi ini telah disetujui dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

PROF. ANIS ELIYANA, SE., M.SI.

NIP. 196502042000122001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *PROACTIVE PERSONALITY* TERHADAP *EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR* PADA ANGGOTA WANTEROR KORPS BRIMOB POLRI: PERAN MEDIASI *LEADER-MEMBER EXCHANGE*

DIAJUKAN OLEH :
RANI ADYTIYA RACHMAD
NIM: 041911233010

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :
DOSEN PEMBIMBING



PROF. ANIS ELIYANA, SE., M.SI.
NIP. 196502042000122001

TANGGAL 12 DESEMBER 2022

KOORDINATOR PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN



DR. DIEN MARDHIYAH, SE., M.SI.
NIP. 197211181999032001

TANGGAL 13 JANUARI 2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, (Rani Adytiya Rachmad, 041911233010) menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 14 Desember 2022


Rani Adytiya Rachmad
NIM.041911233010

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala kemudahan, kesehatan, serta kelancaran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Employee Voice Behavior* Anggota Wanteror Korps Brimob Polri: Peran Medias *Leader-Member Exchange*” dengan selesai. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Penulis juga mensyukuri berbagai pihak yang mendukung dan membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini, diantaranya:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
3. Dr. Dien Mardhiyah, S.E., M.Si. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
4. Nugroho Sasikirono, SE., MM. selaku dosen wali yang telah mendukung serta membantu kelancaran akademik penulis selama perkuliahan.
5. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa mencurahkan banyak waktu, tenaga, dan usahanya dalam membimbing penulis selama proses penulisan skripsi.
6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, terutama para dosen yang sudah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Syamsul Hidayat, S.E., S.Pd., M.Pd., M.M. dan Salman Syabiq Alfarisi selaku narasumber dalam penelitian ini.
8. Seluruh Anggota Wanteror Korps Brimob Polri selaku responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga inti terutama ibu penulis, Sri Handayani, yang tidak pernah berhenti mencurahkan waktu, tenaga dan usahanya serta memberikan dukungan doa dan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat sampai ketitik ini. Tidak lupa juga penulis ucapkan terimakasih kepada Desy Tri Megawati, Dwi Febriyanti Rachmad dan Alvian Ardiansyah Rachmad selaku kakak dan adik penulis, yang selalu menyemangati penulis selama masa perkuliahan.
10. Ach. Ainul Mubarak, yang selalu kebersamai penulis, menemani baik dalam suka maupun duka, dan membantu menguatkan penulis selama masa perkuliahan.
11. Lailatul Qudroti Islami, Nurul Izzah Purnamasari, Mamluatus Sa’adah Arifin Putri, Ilma Zulfiana, Suci Anggaraeni Utami, dan Mahelsa Ratna Fadila, yang telah menjadi teman baik penulis selama merantau di Surabaya dan banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.

12. Elza Kamilia, Tasya Nadya Damayanti, Aqsholany Ozy Trieshendy, dan Naomi Fatika Millenia, yang selalu mengingatkan penulis untuk pulang ke rumah dan membuat hari-hari penulis menjadi lebih berwarna.
13. Rekan-rekan seperjuangan bimbingan skripsi “Berkah MSDM Batch 2”, yakni Fika Arista Priyandini, Jihan Salsabila Ardine Pranindy, Dewi Kumala Putri, Tedi Istriono, Felisha Nismara Miranda, Farah Rizkika Gaizani, Muhammad Bagas Wicaksana, Adisti Auliya’ Putri, Diah Wahyu Nuramaliyah, Difa Inggrayuwana, Ibnu Rikzan Febriyanto, dan Basori yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa masih adanya kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan karena keterbatasan yang ada, maka penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun skripsi ini, dan penulis juga berharap agar skripsi ini menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi pembaca.

Surabaya, 14 Desember 2022

Rani Adytiya Rachmad

ABSTRAK

Jaminan keselamatan anggota Brimob dirasa masih tidak sebanding dengan resiko yang dihadapi, sehingga dibutuhkan tindakan oleh anggota untuk mendukung penyelesaian masalah tersebut. Anggota perlu mengeluarkan pendapat, saran, atau pertanyaan untuk membantu memperbaiki masalah yang ada. Dengan kata lain, *employee voice behavior* menjadi perilaku yang penting dimiliki oleh anggota. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *empowering leadership*, *proactive personality*, dan *leader-member exchange* dalam mendorong *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri. Adapun responden penelitian ini sebanyak 72 anggota dengan teknik *simple random sampling*. Sementara itu, penelitian ini diuji melalui *Partial Least Square – Structural Equation Modelling* dengan menggunakan SmartPLS 3.3. Setelah dilakukan pengujian, diperoleh hasil bahwa *empowering leadership* dan *proactive personality* berpengaruh signifikan terhadap *leader-member exchange*. Selanjutnya, *leader-member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *employee voice behavior*. Namun, pengaruh *empowering leadership* dan *proactive personality* terhadap *employee voice behavior* terbukti tidak signifikan, sehingga *leader-member exchange* memediasi penuh pengaruh *empowering leadership* dan *proactive personality* terhadap *employee voice behavior* anggota Wanteror Korps Brimob Polri.

Kata Kunci: *Empowering leadership*, *proactive personality*, *leader-member exchange*, *employee voice behavior*.

ABSTRACT

Safety assurance of Brimob personils is still not worth the risk that is faced, so that action is needed by the personils in order to support the resolution of the problem. The personils need to express opinions, suggestions, or questions to help fix the existing problems. In other words, employee voice behavior becomes the behavior that is important to have by the personils. Therefore, this research aims to examine and analyze the influence of empowering leadership, proactive personality, and leader-member exchange in encouraging the employee voice behavior of Wanteror personils of the Police Mobile Brigade Corps. The respondents of this research were 72 personils with simple random sampling technique. Meanwhile, this research was examined through Partial Least Square – Structural Equation Modelling by using SmartPLS 3.3. After the examination was done, the results obtained that empowering leadership and proactive personality have a significant influence on leader-member exchange. Furthermore, leader-member exchange has a significant influence on employee voice behavior. However, the influence of empowering leadership and proactive personality on employee voice behavior proved to be insignificant, so that leader-member exchange fully mediates the influence of empowering leadership and proactive personality on the employee voice behavior of Wanteror personils of the Police Mobile Brigade Corps.

Keywords: Empowering leadership, proactive personality, leader-member exchange, employee voice behavior.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kesenjangan Penelitian	9
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Ringkasan Metode Penelitian	11
1.6 Ringkasan Hasil Penelitian.....	12
1.7 Kontribusi Penelitian	12
1.7.1 Kontribusi Teoritis.....	12
1.7.2 Kontribusi Praktis	13
1.8 Struktur Penulisan Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Empowering Leadership (EL).....	15
2.1.2 Proactive Personality (PP)	23

2.1.3	Leader-Member Exchange (LMX).....	29
2.1.4	Employee Voice Behavior (EVB)	36
2.2	Penelitian Terdahulu	47
2.3	Perbandingan terhadap Penelitian Terdahulu.....	55
2.4	Pengaruh Antar Variabel.....	55
2.4.1	Pengaruh Empowering Leadership terhadap Employee Voice Behavior 55	
2.4.2	Pengaruh Proactive Personality terhadap Employee Voice Behavior ..	56
2.4.3	Pengaruh Empowering Leadership terhadap Leader-Member Exchange 57	
2.4.4	Pengaruh Proactive Personality terhadap Leader-Member Exchange..	58
2.4.5	Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Employee Voice Behavior 59	
2.4.6	Peran Mediasi Leader-Member Exchange pada Pengaruh Empowering Leadership terhadap Employee Voice Behavior	60
2.4.7	Peran Mediasi Leader-Member Exchange pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Employee Voice Behavior	60
2.5	Kerangka Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN		62
3.1	Pendekatan Penelitian	62
3.2	Identifikasi Variabel	62
3.3	Definisi Operasional Variabel	63
3.3.1	Empowering Leadership (EL).....	63
3.3.2	Proactive Personality (PP)	64
3.3.3	Leader-Member Exchange (LMX).....	65
3.3.4	Employee Voice Behavior (EVB).....	66
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	66
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	67
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data.....	67

3.5.2	Skala Pengukuran	68
3.6	Populasi dan Sampel	68
3.6.1	Populasi	69
3.6.2	Sampel	69
3.7	Teknik Analisis	69
3.7.1	Model Specification	70
3.7.2	Outer Model Evaluation	70
3.7.3	Inner Model Evaluation	71
3.7.4	Pengujian Hipotesis	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		75
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	75
4.1.1	Tinjauan Wanteror Korps Brimob Polri	75
4.1.2	Visi, Misi, dan Motto Wanteror Korps Brimob Polri	75
4.1.3	Struktur Organisasi Wanteror Korps Brimob Polri	77
4.2	Karakteristik Responden	77
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	78
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	80
4.3.1	Deskripsi Variabel Empowering Leadership (EL)	81
4.3.2	Deskripsi Variabel Proactive Personality (PP)	82
4.3.3	Deskripsi Variabel Leader-Member Exchange (LMX)	83
4.3.4	Deskripsi Variabel Employee Voice Behavior (EVB)	84
4.4	Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	85
4.4.1	Outer Model Evaluation	85
4.4.2	Inner Model Evaluation	89

4.4.3	Pengujian Hipotesis	92
4.5	Pembahasan.....	95
4.5.1	Pengaruh Empowering Leadership (EL) terhadap Employee Voice Behavior (EVB).....	95
4.5.2	Pengaruh Proactive Personality (PP) terhadap Employee Voice Behavior (EVB) 97	
4.5.3	Pengaruh Empowering Leadership (EL) terhadap Leader-Member Exchange (LMX).....	98
4.5.4	Pengaruh Proactive Personality (PP) terhadap Leader-Member Exchange (LMX) 99	
4.5.5	Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX) terhadap Employee Voice Behavior (EVB).....	101
4.5.6	Peran Mediasi Leader-Member Exchange (LMX) pada Pengaruh Empowering Leadership (EL) terhadap Employee Voice Behavior (EVB).....	102
4.5.7	Peran Mediasi Leader-Member Exchange (LMX) pada Pengaruh Proactive Personality (PP) terhadap Employee Voice Behavior (EVB)	103
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1	Simpulan	106
5.2	Saran	107
5.2.1	Kepada Anggota Wanteror Korps Brimob Polri	107
5.2.2	Kepada Komandan Wanteror Korps Brimob Polri.....	108
5.2.3	Kepada Satuan Wanteror Korps Brimob Polri.....	108
5.2.4	Kepada Penelitian Selanjutnya.....	109
DAFTAR	PUSTAKA	110
LAMPIRAN		106
A.	Lampiran Kuisioner	106
A. 1	Karakteristik Responden	106
A. 2	Pertanyaan Penelitian	106
B.	Lampiran Data Hasil Penyebaran Kuisioner	123
C.	Lampiran Hasil Pengujian Data.....	128

C.1 Convergent Validity	128
C.2 Discriminat Validity	128
C.3 Internal Consistency Reliability	130
C.4 Collinearity Assessment	130
C.6 Coefficients of Determination (R^2)	131
C.7 Effect Size (f^2).....	131
C.8 Cross-Validated Redudancy (Q^2).....	131
C.9 Pengujian Hipotesis.....	131
D. Dokumentasi Wawancara.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Ini	55
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	68
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	78
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4. 6 Deskripsi Interval	80
Tabel 4. 7 Jawaban Responden pada Variabel EL	81
Tabel 4. 8 Jawaban Responden pada Variabel PP	82
Tabel 4. 9 Jawaban Responden pada Variabel LMX.....	83
Tabel 4. 10 Jawaban Responden pada Variabel EVB.....	84
Tabel 4. 11 Nilai Outer Loading.....	85
Tabel 4. 12 Nilai AVE	87
Tabel 4. 13 Cross Loading	87
Tabel 4. 14 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	89
Tabel 4. 15 Inner Variance Inflation Factor	89
Tabel 4. 16 Path Coefficients	90
Tabel 4. 17 Coefficient of Determination	90
Tabel 4. 18 Effect Size	89
Tabel 4. 19 Cross-validated Redundancy.....	92
Tabel 4. 20 Pengujian Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Tersangka Terorisme di Indonesia (2017-2021)	2
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	62
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Wanteror Korps Brimob Polri	77