

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
EMPOWERING LEADERSHIP DAN *PROACTIVE*
PERSONALITY TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MEDIASI *LEADER*
MEMBER EXCHANGE ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI**



**SYAMSUL HIDAYAT
9917921001**

Disertasi Yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk
Mendapatkan Gelar Doktor

memartabatkan bangsa

PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2024

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor




Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si

Unggul Purwohedhi, S.E., M.Si., Ph.D., CMA

Tanggal: 24 November 2023

Tanggal: 23 NOV 2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



24 NOV 2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



24 NOV 2023

Nama : Syamsul Hidayat

No. Registrasi : 9917921001

Program Studi : Ilmu Manajemen








Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Syamsul Hidayat

No Registrasi : 9917921001

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		24 NOV 2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		24 NOV 2023
3	Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si (Promotor)		24 November 2023
4	Unggul Purwohedi, S.E., M.Si., Ph.D., CMA (Kopromotor)		23 NOV 2023
5	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M (Penguji)		24 NOV 2023
6	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		24 NOV 2023
7	Prof Dr. Tanti Handriana, S.E., M.Si (Penguji Luar)		23 November 2023

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syamsul Hidayat

NIM : 9917921001

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : "Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi *Leader Member Exchange* anggota Korps Brimob Polri"

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 23 November 2023



Syamsul Hidayat

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syamsul Hidayat
NIM : 9917921001
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2021
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 23 November 2023
Yang membuat pernyataan,



(Syamsul Hidayat)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SYAMSUL HIDAYAT
NIM : 9917917033
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen
Alamat email : SyamsulHidayat_9917921001@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul:

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, EMPOWERING LEADERSHIP
DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DENGAN MEDIASI LEADER MEMBER EXCHANGE ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Januari 2024

Penulis


(Syamsul Hidayat)

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan meneliti perilaku kewargaan organisasi melalui riset untuk mengetahui, menguji dan menganalisis serta membuktikan pengaruh *perceived organizational support*, *empowering leadership* dan *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) pada anggota Korps Brimob Polri di Kelapadua-Depok baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *leader member exchange*. Penelitian ini berjenis penelitian paradigma *positivisme* dengan metode deduktif pendekatan kuantitatif atau dapat dikatakan deduktif kuantitatif. Analisis data dengan dua tahap analisis yakni analisis deskriptif dan inferensial serta analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS. Uji *Common Method Bias* (CMB) hasil *single factor test* sebesar 42,9% tidak lebih besar dari 50% hal ini mengindikasikan bahwa CMB tidak terjadi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan data empiris berasal jawaban kuesioner sebanyak 367 sampel dari 8020 populasi anggota Korps Brimob Polri, terindikasi *outlier* secara *multivariate* sebanyak 53 responden sehingga 314 responden yang diestimasi ulang dan dilanjutkan analisa SEM Amos. Hasil *measurement model* dapat diterima baik serta indikator dinyatakan valid dan reliabel mencerminkan konstruk, Hasil *structural model* baik kriteria *absolute fit indices*, *incremental fit indices* dan *parsimony fit indices* memenuhi syarat (*Even good fit*, *good fit* dan *marginal fit*) maka model struktural dapat diterima. Hasil penelitian ini menjawab minimnya *literature* dan menghasilkan bukti empiris pada pengaruh *perceived organizational support*, *empowering leadership* dan *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi *leader member exchange*. Dari hasil penelitian ini menemukan *novelty* yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, *empowering leadership* dan *proactive personality* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO), bahwa *perceived organizational support*, *empowering leadership* dan *proactive personality* berpengaruh signifikan positif terhadap *leader member exchange*, bahwa *leader member exchange* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) serta bahwa *perceived organizational support*, *empowering leadership* dan *proactive personality* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) dimediasi *leader member exchange*, Karena semua Hipotesis diterima dengan nilai *probability* (*p-value*) < 0,05 dan sifat mediatornya adalah *partially mediation*.

Kata kunci : *Perceived Organizational Support, Empowering Leadership, Proactive Personality, Leader Member Exchange, Organizational Cictizenship Behavior.*

Abstract

This research was conducted to examine organizational citizenship behavior through research to find out, test and analyze and prove the effect of perceived organizational support, empowering leadership and proactive personality on organizational citizenship behavior (OCBI-OCBO) in members of the Brimob Polri Corps in Kelapadua-Depok both directly and indirectly through the mediation of leader-member exchange. This research is a type of positivism paradigm research with a deductive method of quantitative approach, or it can be said to be quantitative deductive. Data were analyzed in two stages, descriptive and inferential analysis and Structural Equation Modeling (SEM) analysis with AMOS software. The Common Method Bias (CMB) test for single-factor test results is not greater than 50%, indicating that CMB does not occur. Hypothesis testing was carried out using empirical data derived from answers to questionnaires of 367 samples from 8020 population members of the Police Mobile Brigade Corps, indicating multivariate outliers of as many as 53 respondents so that 314 were re-estimated and continued with Amos' SEM analysis. The results of the measurement model can be well received, and the indicators are stated to be valid and reliable, reflecting the construct. The results of the structural model, both the criteria for absolute fit indices, incremental fit indices and parsimony fit indices meet the requirements (good fit and marginal fit), so the structural model can be accepted. The results of this study answer the lack of literature and produce empirical evidence on the effect of perceived organizational support, empowering leadership and proactive personality on organizational citizenship behavior through leader-member exchange mediation. From the results of this research, we found novelty which shows that perceived organizational support, empowering leadership and proactive personality have a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCBI-OCBO), that perceived organizational support, empowering leadership and proactive personality have a significant positive effect on member exchange. leader, that leader-member exchange has a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCBI-OCBO) and that perceived organizational support, empowering leadership and proactive personality have a significant positive effect on organizational citizenship behavior (OCBI-OCBO) mediated by leader-member exchange, because all The hypothesis is accepted with a probability value (p-value) < 0.05 and the nature of the mediator is partial mediation.

Key words : Perceived Organizational Support, Empowering Leadership, Proactive Personality, Leader Member Exchange, Organizational Cictizenship Behavior.

Acknowledgement

During the preparation of this dissertation, many people helped and provided guidance and suggestions so that the dissertation could be completed properly. For that, the author would like to thank :

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, as Rector of the State University of Jakarta, has given the opportunity and direction to the author.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus, the Postgraduate Director, has provided the author's direction and input.
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si, as the Coordinator of the Doctoral Study Program in Management Science, always provides direction, guidance, support, and input while preparing this dissertation.
4. Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si, as the Promotor who always provides direction and guidance, as well as always provides support and input during the process of preparing this dissertation.
5. Unggul Purwohedi, S.E., M.Si., Ph.D., CMA as a Co-Promotor who always guides the author to continue improving this dissertation's quality.
6. Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. and Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D., as internal examiners in providing input and suggestions to improve the quality of this dissertation.
7. The leadership of the Brimob Polri Corps has permitted my research as well as the Commanders of the Brimob Corps Troops, the main officers of the Brimob Polri Corps and the Commanders of Brimob Units throughout Indonesia.
8. Mr.Fajar, Ms. Ratna, Ms Sari and Ms. Lista, you are extraordinary and full of enthusiasm
9. Mbak Nensi, who always helps and gives motivation.
10. Thank you to fellow PhD students in management science class of 2021 for their support and cooperation while completing this education.
11. Thank you also to my late father, my beloved mother Hj. Buriyah, my wife Rita Amelia, S.ST., M.Si, and my 3 beloved children (Khayla, Kholiqi and Khalisa) as well as our families both in Madura and Aceh for their prayers and support in completing my studies at Jakarta State University
12. All parties who have assisted the researcher in completing the research and preparation of the final project of this dissertation

May Allah always reward All those who have helped in completing this dissertation.

Jakarta, Januari 2024

Syamsul Hidayat

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang selalu memberikan nikmat dan keberkahan kepada hambanya yang selalu bersyukur sehingga Disertasi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Disertasi ini terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan sebagaimana yang diharapkan karena keterbatasan penulis.

Disertasi ini berjudul "*Pengaruh Perceived Organizational Support, Empowering Leadership dan Proactive Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi Leader Member Exchange pada anggota Korps Brimob Polri*" Saat penyusunan Disertasi ini, banyak pihak yang membantu dan memberikan bimbingan serta saran-saran sehingga Disertasi dapat diselesaikan dengan baik.

Jakarta, Januari 2024

Syamsul Hidayat

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Korps Brimob Polri bagian integral dari Polri memiliki tugas membina dan penerahan kekuatan dalam rangka penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi, serta tugas lain dalam lingkup tugas pokok Polri untuk menjaga keamanan dalam negeri. Dalam pelaksanaan tugas pokok Korbrimob Polri tersebut meliputi penanggulangan keamanan yang berintensitas tinggi berdasarkan kemampuan Gegana dan Pelopor yakni Kemampuan perlawanan teror, Penjinakan Bom, Penanggulangan ancaman Kimia, Biologi, Radioaktif dan Nuklir (KBR), *Jungle Warfare* (JW), *Urban Warfare* (UW), Penanggulangan Huru-Hara (PHH), Anti anarkhis (AA), *Search and Rescue* (SAR) serta pelaksanaan latihan taktis dan teknis satuan secara bertingkat, bertahap dan berkesinambungan serta pelaksanaan Intelijen khusus.

Dalam penugasan-penugasan yang dilaksanakan Korps Brimob Polri harus meninggalkan keluarga, adakalanya selama 1X24 jam seperti pengamann unjuk rasa, adakalanya bertahan satu atau dua minggu bertahan survival di hutan poso Sulteng dan Papua, ada yang dilakukan perpanjangan masa tugas operasi. Dapat dilihat dan diketahui fenomena diatas dari tugas pokok peran dan tercapainya visi dan misi serta tujuan Korps Brimob serta harapan-harapan pimpinan dan tuntutan masyarakat atas rasa aman di Indonesia maka walaupun saat hari-hari libur, hari raya dan penugasan daerah konflik yang menuntut siap dalam 24 jam maka harus tetap menjalankan tugasnya. Anggota Korps Brimob Polri melaksanakan semua tugas tersebut dengan tulus dan sukarela karena mereka termotivasi untuk menjaga, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Untuk mendukung tugas tersebut maka memerlukan anggota Korps Brimob Polri yang selalu berdedikasi dan memiliki loyalitas tinggi dan memerlukan faktor pendorong agar anggota dengan senang hati melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya termasuk pekerjaan diluar tugas pokoknya maka dibutuhkan anggota yang memiliki tingkat OCB yang tinggi, kiranya sangat tepat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* atau peran ekstra dimiliki oleh personel Brimob Polri. Oleh karena itu, diperlukan motivasi dari atasannya agar anggota Brimob Polri bertugas dengan nyaman dan senang melaksanakan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab. Secara teoretis perilaku anggota Brimob Polri yang bertugas di luar tugas pokoknya yang dilakukan, Menurut Organ ini dikenal dengan terminologi *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 2018).

Williams & Anderson, (1991) mengkategorikan konsep OCB dengan dua dimensi berdasarkan sasaran perilaku antara lain *organizational citizenship behaviors toward individuals* (OCBI), OCBI adalah perilaku individu yang secara langsung bermanfaat bagi dirinya dan orang lain serta tidak secara langsung berkontribusi pada perusahaan, (misalnya membantu karyawan lain yang memiliki tugas lebih berat dan sukarela membantu karyawan baru), *organizational citizenship behavior toward the organizatios* (OCBO), OCBO adalah perilaku individu yang berkontribusi atau bermanfaat untuk perusahaan, (misalnya menginformasikan apabila tidak masuk kerja, hadir tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dan patuh aturan informal).

Tercatat angka pelanggaran disiplin anggota Korps Brimob Polri ada kenaikan 61,83 persen dari 25 pelanggaran menjadi 106 pelanggaran, angka pelanggaran KEPP naik 85,18 persen dari 2 pelanggaran menjadi 25 pelanggaran, Angka pelanggaran pidana yang dilakukan anggota Korps Brimob Polri naik 100 persen dari 0 pelanggaran menjadi 4 pelanggaran. Terjadinya kenaikan pada pelanggaran disiplin anggota Korbrimob Polri mencerminkan penilaian kurang baik terhadap ketaatan dan ketertiban dalam satuan, sedangkan pelanggaran kode etik dan pidana justru terdapat kenaikan sejalan dengan angka kenaikan pelanggaran disiplin hal ini menambah masih adanya anggota Korps Brimob Polri yang tidak taat asas dan taat norma-norma etika dan hukum. Fenomena kenaikan pelanggaran ini menandakan masih lemahnya peran kepemimpinan yang memberdayakan dan dukungan organisasi serta hubungan timbal balik antara pimpinan dengan bawahan kualitasnya rendah sehingga mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) anggota Korps Brimob Polri.

Perceived Organizational Support (POS) dengan memberikan apresiasi maupun penghargaan terhadap personelnya dan menjadikan personel tersebut proaktif justru akan membuat personel tersebut termotivasi melaksanakan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan peran ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). bahwa orang dengan kepribadian yang sangat proaktif akan menerobos situasi sulit, mencari peluang, menunjukkan inisiatif, dan bertahan, Pada penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa ketika SDM dengan ciri-ciri kepribadian proaktif maka meningkatkan OCB yang lebih tinggi, kecenderungan proaktif mereka dapat meningkatkan OCB dengan demikian meningkatkan kinerja tim (Chang *et al.* 2009; Hsiao & Wang, 2020).

Komjen Pol Drs. Anang Revandoko, M.I.Kom (Komandan Korps Brimob Polri) dalam *Commander wish* pada Perwira/Bintara Korbrimob Polri tanggal 22 Juli 2022 menyatakan “berdasarkan temuan faktual bahwa masih ada anggota Brimob yang berorientasi materi, berhitung untung atau rugi, pribadi yang rapuh, mudah dipengaruhi, tidak tahan di tempa dan menghindari kesulitan” (Redaksi, 2022). Fenomena temuan empiris yang diungkapkan oleh Dankorbrimob Polri diatas yaitu adanya temuan faktual masih ada anggota Brimob yang berorientasi materi, berhitung untung atau rugi, pribadi yang rapuh, mudah dipengaruhi, tidak tahan di tempa dan menghindari kesulitan hal ini patut dipertanyakan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior/OCB* anggota Brimob? Artinya masih ada OCB anggota brimob yang masih rendah, bertugas masih belum sukarela/ikhlas karena masih berorientasi materi dan untung rugi padahal tuntutan tugas Korbrimob Polri dalam menanggulangi kejahatan berkadar dan berintensitas tinggi memerlukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, bagaimana peran pemimpin/Komandan mulai tingkat Danton ke atas sebagai senior, mentor dan atasan? Artinya tingkat gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan masih rendah. Patut dipertanyakan pula hubungan timbal balik pimpinan dengan bawahannya?.

Berdasarkan sintesa penelitian-penelitian yang relevan maka ditemukan *literature gap less studied* peran variabel mediasi yaitu tidak ditemukannya atau minimnya peran variabel mediasi LMX pada pengaruh POS terhadap OCB dan pengaruh EL terhadap OCB serta pengaruh PP terhadap OCB. Berdasarkan review artikel yang relevan maka peneliti menyimpulkan secara umum bahwa *literature gap* penelitian ini adalah kategori rekomendasi yakni berdasarkan saran dari

penelitian Alshaabani *et al.* (2021) agar memodifikasi model penelitian dan menambah variabel-variabel lain termasuk variabel mediasi untuk penelitian selanjutnya dan Götz *et al.* (2020) menyarankan agar mengeksplorasi peran konstruksi yang berfokus pada organisasi, seperti POS, maka penelitian yang akan dilakukan saat ini menambah variabel bebas yaitu *Perceived Organizational Support* (POS), *Empowering Leadership* (EL) dan *Proactive Personality* (PP) serta variabel mediasi yaitu LMX. Berdasarkan penjelasan maupun hasil review pada penelitian yang relevan maka peneliti menyimpulkan tidak menemukan unit analisisnya anggota kepolisian hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan unit analisis pada institusi kepolisian dikategorikan *literature gap* konteks sehingga membuktikan adanya *literature gap* pada unit analisis institusi kepolisian yaitu Polri pada umumnya dan Korps Brimob pada khususnya.

Hasil review artikel yang relevan bahwa ditemukan hasil *literature gap* hasil kontradiksi dari pengaruh POS terhadap OCB ada yang signifikan dan tidak signifikan, pengaruh EL terhadap LMX ada yang signifikan dan tidak signifikan serta pengaruh LMX terhadap OCB ada efek langsung dan tidak ada efek langsung, hal ini membuktikan adanya *literature gap* hasil kontradiksi dan memerlukan respon penelitian saat ini untuk menindaklanjuti melalui penelitian baru agar ditemukan konfirmasi hasil penelitian sehingga memberikan jaminan konsistensi hasil penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh : 1. *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap OCBI-OCBO, 2. *Empowering Leadership* (EL) terhadap OCBI-OCBO, 3. *Proactive Personality* (PP) terhadap OCBI-OCBO, 4. *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Leader Member Exchange* (LMX), 5. *Empowering Leadership* (EL) terhadap *Leader Member Exchange* (LMX), 6. *Proactive Personality* (PP) terhadap *Leader Member Exchange* (LMX), 7. *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap OCBI-OCBO, 8. *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange* (LMX), 9. *Empowering Leadership* (EL) terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange* (LMX), 10. *Proactive Personality* (PP) terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange* (LMX).

B. Kajian pustaka

1. OCB

Organizational Citizenship Behavior secara konseptual dapat didefinisikan sebagai perilaku individu secara sukarela bekerja sesuai tugas pokok dan diluar tugas pokoknya sehingga memberi kontribusi pada individu itu diri sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* secara operasional dapat didefinisikan sebagai persepsi anggota Korps Brimob Polri yang secara sukarela untuk bertugas sesuai tugas pokok dan diluar tugas pokoknya sehingga memberi kontribusi pada diri sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi institusi Korps Brimob Polri, Dengan dua dimensi berdasarkan sasaran perilaku antara lain *organizational citizenship behaviors toward individuals* (OCBI) dan *organizational citizenship behavior toward the organizatios* (OCBO) dari Williams & Anderson, (1991), Taylor, (2013); Ho & Le, (2020); Grasiawaty, (2021); Kao, (2021).

2. LMX

Leader Member Exchange secara konseptual dapat didefinisikan sebagai hubungan timbal balik yang baik dan berkualitas antara atasan dan bawahan dengan kepemimpinan yang memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga bawahan berkontribusi pada organisasi dengan kemampuannya untuk mengerjakan tugas walau tugas tersebut dengan tingkat kesulitan yang tinggi. *Leader Member Exchange* secara operasional dapat didefinisikan sebagai persepsi anggota Korps Brimob Polri dalam hubungan timbal balik yang baik dan berkualitas antara komandan dan bawahan dengan kepemimpinan yang memiliki kreatifitas yang tinggi dengan ciri adanya afeksi, loyalitas, kontribusi dan rasa hormat sehingga bawahan berkontribusi pada organisasi dengan kemampuannya untuk mengerjakan tugas walau tugas tersebut dengan tingkat kesulitan yang tinggi, Dengan menggunakan dimensi meliputi *affection*/rasa senang, nyaman, *Loyalty*/loyalitas, *Contribution*/ kontribusi dan *Professional Respect*/rasa hormat dari Scandura & Graen, (1984); Liden & Maslyn, (1998); Che *et al.*, (2021).

3. POS

Perceived Organizational Support secara konseptual dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang kuat dari suatu organisasi yang menimbulkan keyakinan sejauh mana organisasi peduli dan menghargai kinerja anggotanya. *Perceived Organizational Support* secara operasional dapat didefinisikan sebagai persepsi anggota Korps Brimob Polri dengan adanya dorongan yang kuat dari institusi Korps Brimob Polri yang menimbulkan keyakinan sejauh mana organisasi memberikan penghargaan, kondisi kerja dan meberikan kesejahteraan bagi anggota Korps Brimob Polri, yang menggunakan dimensi meliputi *Organizational rewards and job condition* / Penghargaan organisasi dan kondisi kerja, *Fairness* / Keadilan yang diterima dan *Organization Support* / Dukungan organisasi dari Eisenberger *et al.*, (1997); Rhoades & Eisenberger (2002); Imran *et al.* (2020); Rehman *et al.* (2021).

4. EL

Empowering Leadership secara konseptual dapat didefinisikan sebagai Perilaku pemimpin dengan berfokus untuk dapat memberdayakan anggotanya dengan cara memberinya motivasi, memahami perilaku dan kemauannya, serta melibatkan dan memberikan otoritas dalam pengambilan keputusan. *Empowering Leadership* secara operasional dapat didefinisikan sebagai persepsi Para Komandan jajaran Korps Brimob Polri dengan berfokus untuk dapat memberdayakan anggotanya yang meningkatkan makna pekerjaan anggotanya, mengekspresikan keyakinan dalam kinerja anggota yang lebih baik dan memberikan otoritas dalam memutuskan kendala satuan pada anggotanya, dengan menggunakan dimensi meliputi *Enhancing meaningfulness of work (EMW)* / Meningkatkan makna pekerjaannya, *Expressing confidence in high performance (ECHP)* / Mengekspresikan keyakinan dalam kinerjanya yang lebih baik dan *Providing autonomy from bureaucratic constraints (PABC)* / Memberikan otoritas dalam memutuskan kendala birokrasi dari Ahearne *et al.* (2005); Kundu *et al.* (2019); Alzahrani & Alzahrani (2020); Chen *et al.*, (2021).

5. PP

Proactive Personality secara konseptual dapat didefinisikan sebagai karakteristik seseorang yang senantiasa secara aktif berinisiatif untuk selalu memperbaiki kondisi untuk lebih baik dan cenderung stabil dalam menghadapi tantangan dan perubahan. *Proactive Personality* secara operasional dapat didefinisikan sebagai persepsi anggota Korps Brimob Polri yang senantiasa secara aktif berinisiatif untuk selalu memperbaiki kondisi yang lebih baik dengan cara selalu mengidentifikasi Peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan dan Gigih dengan kecenderungan yang stabil dalam menghadapi tantangan dan perubahan, yang menggunakan dimensi meliputi *Identify Opportunities* / Mengidentifikasi Peluang, *Show Initiative* / Menunjukkan Inisiatif, *Take Action* / Mengambil Tindakan dan *Be Persistent* / Gigih dari Bateman & Crant (1993); Seibert *et al.* (1999); Hsiao & Wang (2020).

C. Metode

Penelitian ini berjenis penelitian paradigma *positivisme* dengan metode deduktif pendekatan kuantitatif atau dapat dikatakan deduktif kuantitatif. Analisis data dengan dua tahap analisis yakni analisis deskriptif dengan SPSS dan inferensial yakni analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan data empiris berasal jawaban kuesioner sebanyak 367 sampel dari 8020 populasi anggota Korps Brimob Polri.

D. Hasil dan pembahasan

Pengaruh POS terhadap OCBI-OCBO

Hasil estimasi parameter pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,449 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,007 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,172 (positif), artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka perilaku kewarganegaraan organisasi pada anggota juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan dorongan yang kuat sehingga menimbulkan keyakinan dan menghargai kinerja anggota Korps Brimob Polri yang pada akhirnya anggota tersebut secara sukarela bekerja ekstra yang meningkatkan OCBI-OCBO dengan implikasi bermanfaat pada anggota tersebut dan anggota yang lain serta Korps Brimob Polri.

Pengaruh EL terhadap OCBI-OCBO

Hasil estimasi parameter pengaruh *empowering leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,536 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,009 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,201 (positif), artinya semakin sering komandan memberdayakan kepemimpinannya maka perilaku kewarganegaraan organisasi pada anggota akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komandan jajaran Korps Brimob Polri dengan gaya *Empowering Leadership* agar anggota bisa memaknai setiap

tugas yang diemban, selalu mengekspresikan keyakinan dalam kinerja anggota yang lebih baik dan selalu memberikan otoritas dan kepercayaan dalam memutuskan kendala satuannya sehingga anggota tersebut memiliki tanggung jawab atas organisasinya dan bersedia melakukan upaya ekstra sebagaimana OCBI-OCBO untuk mengatasi kondisi yang berdampak buruk bagi organisasi.

Pengaruh PP terhadap OCBI-OCBO

Hasil estimasi parameter pengaruh *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 6,290 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,005 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,414 (positif), artinya semakin tinggi keberibadian proaktif anggota maka perilaku kewarganegaraan organisasinya juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Proactive Personality* yang selalu berinisiatif dan siap menghadapi tantangan dalam perubahan organisasinya akan berdampak pada OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri untuk memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri dan anggota yang lain maupun organisasi Korps Brimob Polri.

Pengaruh POS terhadap LMX

Hasil estimasi parameter pengaruh *perceived organizational support* terhadap *leader-member exchange* menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 8,633 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,004 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,472 (positif), artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kualitas hubungan timbal balik antara komandan dengan anggotanya juga semakin tinggi.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan dorongan yang kuat sehingga menimbulkan keyakinan dan menghargai kinerja anggotanya akan menimbulkan *leader-member exchange* yang berkualitas tinggi yang implikasinya anggota Korps Brimob Polri tersebut merasa ada kewajiban untuk berkontribusi dan meluangkan waktu dengan kemampuannya pada kemajuan organisasi dan agenda pemimpinannya walaupun mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi.

Pengaruh EL terhadap LMX

Hasil estimasi parameter pengaruh *empowering leadership* terhadap *leader-member exchange* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 6,830 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,003 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,403 (positif), artinya semakin sering komandan memberdayakan kepemimpinannya maka kualitas hubungan timbal balik komandan dengan anggotanya akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komandan jajaran Korps Brimob Polri dengan gaya *Empowering Leadership* memberikan makna pekerjaannya, memberikan otoritas dan kepercayaan pada anggotanya sehingga anggota merasa memiliki tanggung jawab atas situasi organisasioanal implikasinya menghasilkan

hubungan timbal balik atasan dan bawahan (LMX) dengan kualitas tinggi yang efektif bagi organisasi sehingga anggota Korps Brimob Polri tersebut merasa ada kewajiban untuk berkontribusi dan meluangkan waktu dengan kemampuannya pada kemajuan organisasi dan agenda pemimpinannya walaupun mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi.

Pengaruh PP terhadap LMX

Hasil estimasi parameter pengaruh *proactive personality* terhadap *leader-member exchange* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 5,246 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,003 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,248 (positif), artinya semakin tinggi keperibadian proaktif anggota maka kualitas hubungan timbal balik komandan dengan anggotanya juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Korps Brimob Polri yang *Proactive Personality* yang selalu berinisiatif dan siap menghadapi tantangan dalam perubahan organisasinya akan berdampak signifikan positif terhadap *Leader Member Exchange* dengan kualitas tinggi yang efektif bagi organisasi sehingga bawahan tersebut merasa ada kewajiban untuk berkontribusi dan meluangkan waktu dengan kemampuannya pada kemajuan organisasi dan agenda pemimpinannya walaupun mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi.

Pengaruh LMX terhadap OCBI-OCBO

Hasil estimasi parameter pengaruh *leader-member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCBI-OCBO) menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,493 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,016 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,319 (positif), artinya semakin berkualitas hubungan timbal balik antara komandan dengan anggotanya maka perilaku kewarganegaraan organisasi anggota akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan sosial dengan konsep *leader-member exchange* yang berkualitas tinggi dan baik antara komandan jajaran Korps Brimob dan anggotanya dengan kepemimpinan yang kreatif sehingga anggota Korps Brimob Polri secara sukarela melakukan peran ekstra sebagaimana OCBI-OCBO untuk mengatasi keadaan yang buruk bagi organisasi yang pada gilirannya meningkatkan OCBI-OCBO yang ditujukan kepada individu itu sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi organisasi Korps Brimob Polri.

Pengaruh POS terhadap OCBI-OCBO melalui LMX

Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung $POS \rightarrow LMX \rightarrow OCBI-OCBO$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,387 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,014 (lebih kecil dari taraf nyata 5%), Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,150 (positif). Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan OCBI-OCBO pada anggota bisa hanya dengan meningkatkan POS kepada anggota, akan tetapi apabila juga diiringi dengan peningkatan kualitas LMX, maka perilaku kewarganegaraan organisasi anggota dapat lebih meningkat.

Dengan demikian penelitian ini menghasilkan pengaruh tidak langsung POS→LMX→OCBI-OCBO dengan hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dengan Sifat mediator adalah *partially mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan dorongan yang kuat dan menimbulkan keyakinan serta menghargai kinerja anggotanya sehingga anggota Korps Brimob Polri secara sukarela melakukan peran ekstra sebagaimana OCB untuk mengatasi keadaan yang buruk bagi organisasi yang pada gilirannya meningkatkan OCBI-OCBO yang ditujukan kepada individu itu sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi organisasi Korps Brimob Polri, akan tetapi apabila diringi peningkatan *leader-member exchange* yang berkualitas tinggi OCBI-OCBO anggota akan lebih meningkat.

Pengaruh EL terhadap OCBI-OCBO melalui LMX

Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung EL→LMX→OCBI-OCBO juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,435 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,013 (lebih kecil dari taraf nyata 5%), Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,128 (positif). Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan OCBI-OCBO pada anggota bisa hanya dengan meningkatkan frekuensi EL, akan tetapi apabila juga diiringi dengan peningkatan kualitas LMX maka perilaku kewarganegaraan organisasi anggota dapat lebih meningkat.

Dengan demikian penelitian ini menghasilkan pengaruh tidak langsung EL→LMX→OCBI-OCBO dengan hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dengan Sifat mediator adalah *partially mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan dengan gaya *Empowering Leadership* agar anggota bisa memaknai setiap tugas yang diemban, mengekspresikan keyakinan dalam kinerja anggota yang lebih baik dan memberikan otoritas dalam memutuskan kendala satuan pada anggotanya sehingga bawahan merasa memiliki tanggung jawab atas situasi organisasional maka anggota secara sukarela melakukan peran ekstra sebagaimana OCB untuk mengatasi keadaan yang buruk bagi organisasi yang pada gilirannya meningkatkan OCBI-OCBO yang ditujukan kepada individu itu sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi organisasi Korps Brimob Polri akan tetapi apabila diringi peningkatan *leader-member exchange* yang berkualitas tinggi OCBI-OCBO anggota akan lebih meningkat.

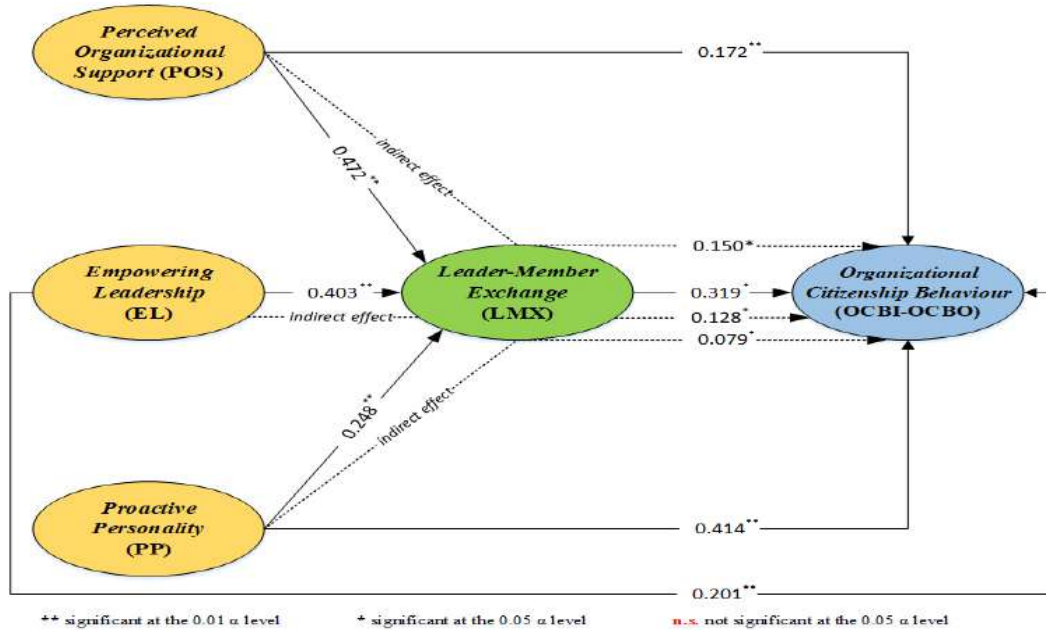
Pengaruh PP terhadap OCBI-OCBO melalui LMX

Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung PP→LMX→OCBI-OCBO juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,074 (lebih besar dari 1,65) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,017 (lebih kecil dari taraf nyata 5%), Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,079 (positif). Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan OCBI-OCBO pada anggota bisa hanya dengan meningkatkan PP pada anggota, akan tetapi apabila juga diiringi dengan peningkatan kualitas LMX maka OCBI-OCBO anggota dapat lebih meningkat.

Dengan demikian penelitian ini menghasilkan pengaruh tidak langsung PP→LMX→OCBI-OCBO dengan hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan positif dengan Sifat mediator adalah *partially mediation*. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Korps Brimob Polri yang *Proactive Personality* yang selalu

berinisiatif dan siap menghadapi tantangan dalam perubahan organisasinya maka anggota secara sukarela melakukan peran ekstra sebagaimana OCB untuk mengatasi keadaan yang buruk bagi organisasi yang pada gilirannya meningkatkan OCBI-OCBO yang ditujukan kepada kepada individu itu sendiri dan orang lain serta bermanfaat bagi organisasi Korps Brimob Polri akan tetapi apabila diringi peningkatan *leader-member exchange*.

Model penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan model penelitian sebagai berikut :



Evaluasi pada setiap koefisien menunjukkan, POS dan EL lebih kuat mendorong LMX sedangkan PP lebih kuat mendorong OCBI-OCBO. Kondisi ini logis karena PP merupakan karakteristik individu anggota yang bisa secara langsung mendorong perilaku OCBI-OCBOnya. Berbeda dengan POS dan EL yang tindakan POS dan EL ada peran dari organisasi dan pemimpin dalam organisasi tersebut, sehingga untuk mendorong perilaku OCBI-OCBO anggota, lebih kuat bila berfokus pada kualitas LMX.

E. Kesimpulan

1. *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO.
2. *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
3. *Proactive Personality (PP)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
4. *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh signifikan positif terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
5. *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh signifikan positif terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
6. *Proactive Personality (PP)* berpengaruh signifikan positif terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
7. *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.

8. *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri. 9. *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri. 10. *Proactive Personality (PP)* berpengaruh signifikan positif terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.



*Mencerdaskan dan
Memantabatkan Bangsa*

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	13
1.3 Pertanyaan Penelitian	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian	16
1.6 <i>State Of The Art</i>	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 <i>Resource Based Theory</i>	19
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.1.2 <i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	30
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	38
2.1.4 <i>Empowering Leadership (EL)</i>	43
2.1.5 <i>Proactive Personality (PP)</i>	48
2.2 Penelitian Yang Relevan	54
2.2.1 <i>Literature gap less studied</i> peran mediasi LMX	55
2.2.2 <i>Literature gap</i> rekomendasi.....	63
2.2.3 <i>Literatur gap</i> konteks	65
2.2.4 <i>Literature gap contradiction</i> /hasil kontradiksi.....	66
2.3 Perumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual	76
BAB III METODE PENELITIAN	92
3.1 Jenis Penelitian.....	92
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	93
3.3 Desain Penelitian.....	93
3.4 Populasi dan Sampel	93
3.4.1 Populasi.....	93
3.4.2 Sampel (Responden dan Unit analisis).....	94
3.5 Teknik Pengumpulan Sampel	97
3.6 Pengukuran.....	98
3.7 Penyusunan Instrumen Penelitian	100
3.7.1 Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	100
3.7.2 Instrumen <i>Leader Member Exchange</i>	102
3.7.3 Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i>	104
3.7.4 Instrumen <i>Empowering Leadership</i>	105
3.7.5 Instrumen <i>Proactive Personality</i>	107
3.7.6 <i>Preliminary Analysis</i>	109
3.8 Hipotesis Statistik.....	117
3.9 Data dan Teknik Analisa Data	119
3.9.1 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	119
3.9.2 Teknik Analisa Data	120
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	127
4.1 Hasil Penelitian	127
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	127
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	129
4.1.2.1 Deskripsi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	130
4.1.2.2 Deskripsi <i>Leader-Member Exchange</i>	132

4.1.2.3	Deskripsi <i>Perceived Organizational Support</i>	135
4.1.2.4	Deskripsi <i>Empowering Leadership</i>	137
4.1.2.5	Deskripsi <i>Proactive Personality</i>	139
4.1.2.6	Deskripsi Variabel Secara Keseluruhan	141
4.1.3	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	143
4.1.3.1	Pengujian Asumsi SEM.....	143
4.1.3.2	Analisis <i>Measurement Model</i>	150
4.1.3.3	Analisis Structural Model	156
4.1.3.4	Pengujian Hipotesis	162
4.2	Pembahasan.....	173
4.2.1	Pengaruh POS terhadap OCBI-OCBO.....	173
4.2.2	Pengaruh EL terhadap OCBI-OCBO	174
4.2.3	Pengaruh PP terhadap OCBI-OCBO	176
4.2.4	Pengaruh POS terhadap LMX.....	177
4.2.5	Pengaruh EL terhadap LMX	178
4.2.6	Pengaruh PP terhadap LMX.....	180
4.2.7	Pengaruh LMX terhadap OCBI-OCBO	181
4.2.8	Pengaruh POS terhadap OCBI-OCBO melalui LMX.....	183
4.2.9	Pengaruh EL terhadap OCBI-OCBO melalui LMX	184
4.2.10	Pengaruh PP terhadap OCBI-OCBO melalui LMX.....	186
4.3	Keterbatasan Penelitian	187
4.4	Novelty	188
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI		191
5.1	Kesimpulan	191
5.2	Implikasi.....	195
5.3	Rekomendasi	198
5.3.1.	Rekomendasi Bagi Korps Brimob Polri.....	198
5.3.2	Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya	200
DAFTAR PUSTAKA.....		202

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penugasan Korps Brimob Polri Tahun 2021.....	3
Tabel 1.2 Data Pelanggaran Anggota Korps Brimob Polri Tahun 2020-2021	6
Tabel 2.1 Matrik Penelitian Yang Relevan	68
Tabel 3.1 Data Personel Korps Brimob Polri Tahun 2022	94
Tabel 3.2 Data <i>Sampling Frame</i>	97
Tabel 3.3 Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	101
Tabel 3.4 Instrumen <i>Leader Member Exchange</i>	103
Tabel 3.5 Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i>	105
Tabel 3.6 Instrumen <i>Empowering Leadership</i>	106
Tabel 3.7 Instrumen <i>Proactive Personality</i>	108
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas.....	111
Tabel 3.9 Keandalan <i>cronbach`s alpha</i>	113
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	114
Tabel 3.11 <i>Goodness Of Fit Indeks</i>	125
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	127
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Interval Kelas	130
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	131
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif <i>Leader-Member Exchange</i>	133
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Perceived Organizational Support</i>	135
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Empowering Leadership</i>	137
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Proactive Personality</i>	139
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	146
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	148
Tabel 4. 10 Fit Measure pada Model Pengukuran	151
Tabel 4.11 Uji Validitas Konstruk konvergen	152
Tabel 4.12 Uji validitas diskriminan <i>fornell-larcker</i>	154
Tabel 4.13 Uji validitas diskriminan HTMT.....	155
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Konstruk	155
Tabel 4.15 Fit Measure pada Model Struktural	157
Tabel 4. 16 <i>Coefficient of Determination (R²)</i>	161
Tabel 4. 17 Analisis <i>Direct Effect</i>	162
Tabel 4. 18 Analisis <i>Indirect Effect</i>	166
Tabel 4. 19 Analisis <i>Total Effect</i>	168

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil visualisasi <i>Vos viewer</i>	17
Gambar 2. 1 Konsep <i>Leader Member Exchange Theory</i>	33
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	90
Gambar 4. 1 Mean pada setiap variabel	141
Gambar 4.2 Evaluasi Model Pengukuran.....	150
Gambar 4. 3 Hasil Estimasi Model Struktural	156
Gambar 4. 4 <i>Total Effect</i> terhadap LMX dan OCBI-OCBO.....	169
Gambar 4. 5 Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model.....	189



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*