

HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN *VOICE BEHAVIOR* PADA MAHASISWA ORGANISATORIS UNIVERSITAS DIPONEGORO

¹Ignatius Wisang Puda Wijaya, ¹Unika Prihatsanti

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Mr. Sumario, Tembalang, Semarang, 50275

ignatiuswisang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan *voice behavior* pada mahasiswa organisatoris Universitas Diponegoro. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan menggunakan *cluster proportionate random sampling* untuk pengambilan data. Karakteristik dari penelitian ini yaitu anggota organisasi mahasiswa di Universitas Diponegoro dan minimal menjabat selama 3 bulan. Alat ukur yang digunakan adalah skala *The Revised Self-Leadership Questionnaire* (RSLQ) (27 aitem, $\alpha = 0,910$) dan Skala *Voice Behavior* (26 aitem, $\alpha = 0,910$). Pengambilan data dikenakan kepada 153 subjek dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa *self-leadership* dapat memprediksi *voice behavior* secara signifikan ($R^2 = 0.125$; $F(1,15)$; $p < 0.001$). *Self-leadership* secara signifikan mampu memprediksi *voice behavior* ($\beta = 0,517$; $p < ,001$) dan memberikan sumbangan efektif pada skor *voice behavior* sebesar 12,5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan jika terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-leadership* dengan *voice behavior*. Semakin tinggi *self-leadership* yang diterapkan mahasiswa organisatoris, maka akan semakin tinggi pula *voice behavior* yang dilakukan. Penelitian ini memberi manfaat teoritis berupa sumbangan ilmiah baru dalam ilmu psikologi dan praktis berupa gambaran bagi subjek, organisasi mahasiswa, dan peneliti selanjutnya mengenai gambaran pentingnya *voice behavior* dalam sebuah organisasi.

Kata kunci: *self-leadership*, *voice behavior*, mahasiswa organisatoris

The Relationship between Self-Leadership and Voice Behavior in Organizational Students at Diponegoro University

¹Ignatius Wisang Puda Wijaya, ¹Unika Prihatsanti

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jalan. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

ignatiuswisang@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between self-leadership and voice behavior in organizational students of Diponegoro University. Quantitative research methods were used in this study and used cluster proportionate random sampling for data collection. The characteristics of this study are members of student organizations at Diponegoro University and at least served for 3 months. The measuring instruments used were The Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) scale (27 items, $\alpha = 0.910$) and Voice Behavior Scale (26 items, $\alpha = 0.910$). Data were collected from 153 subjects with the results of hypothesis testing using regression analysis techniques showing that self-leadership can significantly predict voice behavior ($R^2 = 0.125$; $F(1,15)$; $p < 0.001$). Self-leadership significantly predicts voice behavior ($\beta = 0.517$; $p < .001$) and provides an effective contribution to the voice behavior score of 12.5%. These results can be concluded if there is a significant positive relationship between self-leadership and voice behavior. The higher the self-leadership applied by organizational students, the higher the voice behavior will be. This study provides theoretical benefits in the form of new scientific contributions in psychology and practical in the form of an overview for subjects, student organizations, and future researchers regarding the importance of voice behavior in an organization.

Keyword: self-leadership, voice behavior, organization students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi berfungsi sebagai wadah penting dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, pemerintahan, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari. Kehadiran organisasi menciptakan struktur. Organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu sistem formal, terstruktur, dan terkoordinasi yang melibatkan sekelompok individu yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2003). Organisasi memberikan landasan untuk kerja sama antara individu-individu yang memiliki tujuan bersama. Mereka menyediakan tempat di mana orang-orang dengan minat, latar belakang, dan keahlian yang berbeda dapat bersatu untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada yang dapat mereka capai secara individual. Sebuah kelompok individu ini kemudian dinamakan sebagai organisatoris (Ambarwati, 2018).

Ichwal (dalam Naibaho & Sawitri, 2017) berpendapat bahwa organisatoris adalah seseorang yang secara aktif terlibat dalam sebuah organisasi, memiliki peran yang signifikan, dan berkontribusi penting terhadap perkembangan organisasi yang mereka ikuti. Pemahaman yang kuat tentang bagaimana organisasi bekerja, bagaimana mereka beradaptasi dengan perubahan, dan bagaimana mereka mempengaruhi masyarakat menjadi penting. Itu sebabnya, banyak penelitian dan studi dilakukan untuk mendalami konsep dan dinamika organisasi, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk memperbaiki cara organisasi berfungsi dan berkontribusi pada kehidupan. Topik yang berkaitan

dengan organisasi terus populer karena profesionalisme dalam bekerja diketahui memiliki dampak positif pada kehidupan orang lain.

Organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi profit (komersial) dan organisasi non-profit (nirlaba). Organisasi non-profit berfokus dalam hal melayani atau menyejahterakan masyarakat atau konsumen, secara sukarela (Azzuhri, 2018). Organisasi non-profit dalam lingkup kampus dinamakan organisasi kemahasiswaan. Institusi pendidikan tinggi adalah tempat diharapkan untuk membantu dalam pengembangan kemampuan intelektual, potensi, dan minat mahasiswa. Salah satu cara untuk mencapai tujuan pengembangan ini adalah melalui pendirian organisasi mahasiswa (Naibaho & Sawitri, 2017). Organisasi mahasiswa merupakan entitas penting dalam konteks lingkungan perguruan tinggi yang memegang peran yang sangat relevan dalam kehidupan mahasiswa. Mahasiswa terkadang merasa bahwa pembelajaran di dalam kelas saja tidaklah memadai. Organisasi mahasiswa dinilai menjadi laboratorium gratis bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan (Kusumah, 2017). Oleh karena itu, mahasiswa memilih untuk bergabung dalam organisasi kemahasiswaan dengan tujuan untuk, meningkatkan keterampilan, dan memperoleh pengetahuan yang tidak dapat diperoleh melalui perkuliahan. Misalnya, pengalaman di organisasi dapat membantu dalam mengembangkan rasa percaya diri, disiplin, tanggung jawab, empati, kemampuan kerja tim, dan kemampuan berbicara di depan umum. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) yang menyatakan bahwa organisasi non-

profit merupakan organisasi dimana anggotanya tidak mendapatkan timbal balik berupa materi atau uang dari kegiatan yang dilakukannya, sehingga *benefit* yang bisa didapatkan berupa pengalaman, *networks*, dan *self-development*.

Kehadiran organisasi mahasiswa memiliki signifikansi dalam pengembangan *soft skill* mahasiswa dan mendukung profil lulusan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (Putra & Pratiwi, 2005). Organisasi mahasiswa mencakup berbagai bentuk, seperti himpunan, badan eksekutif, dan kelompok lainnya yang dibentuk oleh mahasiswa untuk mencapai berbagai tujuan. Mahasiswa yang secara aktif berpartisipasi dalam suatu organisasi kampus dan menduduki posisi pengurus disebut sebagai mahasiswa organisatoris (Naibaho & Sawitri, 2017). Perkembangan pesat organisasi kemahasiswaan menarik minat mahasiswa untuk berperan sebagai mahasiswa organisatoris. Kualitas mahasiswa organisatoris menjadi faktor penting dalam organisasi mahasiswa, hal ini menjadi permasalahan internal setiap organisasi mahasiswa. Tantangan lain pada organisasi mahasiswa adalah sifat organisasi yang merupakan organisasi non-profit (Rifani & Balqiah, 2021). Peran setiap mahasiswa organisatoris sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas organisasi mahasiswa guna mencapai keunggulan. Sejalan dengan hasil penelitian Spreitzer (1995) yang menjelaskan bahwa, setiap organisasi memerlukan anggota yang memiliki inisiatif dan kemampuan inovatif, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai pemberdayaan psikologis. Salah satu

cara kontribusi anggota organisasi mahasiswa untuk mencapai keunggulan organisasi adalah dengan *voice behavior*.

Liang dkk., (2012) menggambarkan *voice behavior* sebagai komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi tanpa unsur pemaksaan, yang bertujuan untuk menghasilkan ide, gagasan, saran, perhatian, pemikiran, informasi, dan kekhawatiran yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pihak yang berwenang untuk mengambil tindakan lebih lanjut. Jika dilihat pada konteks mahasiswa organisatoris tindakan ini dilakukan dengan tujuan menciptakan perubahan atau perbaikan dalam organisasi menuju arah yang lebih positif. *Voice behavior* mencerminkan keberanian seorang organisatoris untuk mengungkapkan ide, gagasan, informasi, pendapat, kritik, dan saran yang memiliki nilai konstruktif, dengan tujuan mencapai keberhasilan dan keunggulan organisasi (Van Dyne dkk., 2003). Van Dyne dan LePine (1998) mengungkapkan bahwa *voice behavior* merupakan pernyataan yang dibuat oleh anggota organisasi yang dapat memberikan manfaat di lingkungan kerja, seperti mengungkapkan kekhawatiran yang mungkin mempengaruhi pekerjaan dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara yang tidak merugikan organisasi. *Voice behavior* juga membawa berbagai manfaat baik bagi organisasi mahasiswa maupun individu. Pentingnya *voice behavior* tidak dapat diabaikan di dalam konteks organisasi, terlebih pada organisasi mahasiswa. *Voice behavior* memberikan sejumlah manfaat positif bagi organisasi, yang meliputi kemampuannya untuk mengidentifikasi metode dan praktik baru yang lebih efektif, memberikan wawasan tentang masalah yang

perlu diperbaiki, serta membantu dalam mengatasi permasalahan dengan mengusulkan perbaikan dalam prosedur kerja dan praktik-praktik yang ada (Van Dyne & LePine, 1998).

Mowbray dkk. (2014) menyatakan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap studi tentang *voice behavior* telah meningkat, terlihat dari jumlah sarjana dari berbagai disiplin ilmu yang telah mengidentifikasi faktor-faktor penting yang terkait dengan keterlibatan karyawan dalam *voice behavior* dan dampaknya pada organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti dkk. (2019) mengenai *voice behavior*, bahwa topik ini telah mengalami perkembangan selama beberapa dekade terakhir. Beberapa ulasan yang komprehensif juga telah menggabungkan temuan penelitian dari literatur *voice* yang telah terkumpul selama beberapa dekade terakhir, mengingat betapa pentingnya *voice* dalam konteks organisasi (Chamberlin dkk., 2017). Penelitian mengenai *voice behavior* banyak dilakukan di *setting* organisasi profit selama beberapa tahun terakhir. Fakta ini terlihat dalam tinjauan literatur yang telah peneliti lakukan pada riset-riset terdahulu dalam rentang waktu lima tahun terakhir (Afsar dkk., 2019; Delyara & Suhariadi, 2020; Guo dkk., 2022; Ibrahim dkk., 2020; Prihatsanti dkk., 2020; Widianoro dkk., 2023). Penelitian-penelitian ini mencakup berbagai studi mengenai *voice behavior* pada organisasi profit di antara pegawai hotel, karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), pekerja di sektor manufaktur, dan dosen. Namun, belum ditemukan secara spesifik penelitian terkait *voice behavior* di *setting* organisasi non-profit, khususnya

pada organisasi mahasiswa. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Riffani dan Balqiah (2021) yang memaparkan bahwa penelitian tentang sektor non-profit sangat sedikit dilakukan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia.

Tingkat *voice behavior* yang tinggi dapat mencerminkan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana seorang dalam organisasi dan atasan secara aktif terlibat dalam upaya untuk mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi organisasi, serta merangsang inovasi (McClean dkk., 2013). *Voice behavior* juga memberikan keuntungan, baik bagi organisasi maupun individu yang ada dalam sebuah organisasi. Dampak positif *voice* bagi organisasi dengan cara membantu dalam mengidentifikasi cara-cara baru yang lebih baik, memberikan informasi kepada manajemen mengenai masalah yang perlu diperbaiki, dan membantu mengatasi masalah melalui praktik dan prosedur kerja (Van Dyne & LePine, 1998). Selain itu, terdapat manfaat tambahan yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi ketika mereka mengungkapkan pendapat di forum kerja. Ini termasuk meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Holland dkk., 2011), kecenderungan untuk bertahan dalam menghadapi beban kerja organisasi (Spencer, 1986), dan keterlibatan yang lebih besar dalam tugas-tugas pekerjaan mereka (Rees dkk., 2013). Oleh karena itu, organisasi mahasiswa perlu memahami fenomena *voice* pada anggota organisasinya.

Fenomena *voice* yang ada pada organisasi saat ini justru menunjukkan hal yang berbeda. Ng & Feldman (2012) juga mengamati bahwa, meskipun

partisipasi suara anggota organisasi memiliki peran yang penting dalam organisasi, anggota organisasi tidak selalu merasa nyaman untuk menyuarakan pendapat mereka kepada atasan karena takut akan konsekuensi negatif yang mungkin timbul bagi individu yang berbicara. Rahmawati dkk. (2016) juga mencatat adanya permasalahan dalam komunikasi antara pimpinan dan bawahan, yang mengakibatkan kurangnya komunikasi yang efektif. Penelitian juga menunjukkan bahwa 69% pegawai di sekolah kesehatan Amerika setuju apabila mereka lebih suka diam ketika menghadapi masalah di tempat kerja sehubungan dengan komunikasi pegawai dengan manajemen (Souba dkk., dalam Morrison, 2014). Akibatnya, anggota organisasi yang jabatannya lebih rendah menjadi enggan untuk berbicara dan lebih memilih untuk tetap diam daripada menyampaikan pendapat mereka kepada pimpinan atau atasan dalam organisasi.

Penggalan data awal menggunakan kuesioner telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 mahasiswa organisatoris di Universitas Diponegoro, untuk melihat dinamika *voice behavior* pada organisasi mahasiswa. Penggalan data awal yang dilakukan, menggambarkan kondisi positif, terkait *voice behavior* pada mahasiswa organisatoris Universitas Diponegoro. Dilihat pada respons yang diberikan oleh mahasiswa organisatoris, menggambarkan bahwa tidak terdapat kendala dalam menyuarakan pendapat. Semua partisipan kuesioner menyampaikan, bahwa semuanya pernah menyampaikan pendapat kepada atasan di organisasi mahasiswa, dan frekuensi dilakukannya juga tergolong sering. Para organisatoris juga menyampaikan bahwa atasan, memberikan

kesempatan untuk para organisatoris menyampaikan pendapat, para kesempatan yang diberikan, namun tidak menutup kemungkinan proses penyampaian pendapat dilakukan di luar kesempatan yang diberikan, sehingga atasan sangat fleksibel dalam proses penyampaian pendapat terkait kondisi para mahasiswa organisatoris. Ruang-ruang diskusi yang diberikan oleh atasan juga dirasakan sangat sering diberikan.

Mahasiswa organisatoris memiliki berbagai alasan, terkait keberanian organisatoris dalam proses menyuarakan pendapatnya, diantaranya karena kemauan dari mahasiswa organisatoris untuk mengatasi kendala yang ada dalam tugas yang sedang mereka jalani, memberikan pandangan dari sisi yang lain pada sebuah masalah yang sedang dibahas, memiliki alasan yang kuat untuk pendapat yang akan diutarakan, serta mahasiswa organisatoris merasa memiliki hak untuk menyuarakan pendapat yang dimiliki. Namun, terdapat juga kendala yang disampaikan para mahasiswa organisatoris, dalam prosesnya untuk menyuarakan pendapat, diantaranya merasa tidak memiliki kapasitas yang cukup terkait suatu masalah, adanya rasa segan kepada atasan, memiliki pengalaman ditentang dalam prosesnya untuk menyuarakan pendapat, takut terjadi miskomunikasi pada rekan organisatoris, dan merasa tidak mampu untuk merangkai kata yang baik dalam proses menyuarakan pendapat. Dilihat dari beberapa respons mahasiswa organisatoris yang sedang mengaplikasikan *voice behavior*, kendala utama yang dihadapi adalah kendala internal, atau kendala yang berasal dari diri sendiri.

Azzahrah & Prihatsanti (2017) juga menyatakan, jika karyawan tidak berani untuk menyuarakan pendapat di tempat kerja, maka berbagai dampak negatif mungkin akan muncul. Misalnya, kinerja karyawan bisa melemah, risiko terjadinya korupsi meningkat, tingkat moral karyawan dapat turun, dan sebagainya. Manfaat *voice behavior* baik bagi organisasi mahasiswa maupun organisatoris, serta dampak yang timbul apabila tidak mampu menerapkan *voice* yang sudah disampaikan, memperlihatkan pentingnya *voice behavior* untuk diterapkan dan diperhatikan dalam sebuah organisasi, terlebih pada konteks organisasi mahasiswa.

Literatur review yang dilakukan peneliti selama lima tahun terakhir, menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *voice behavior*, yaitu *self-efficacy* dan kepribadian proaktif (Reisa & Sudibjo, 2020), *work engagement* (Mijanarko, 2017), *psychological capital* (Prihatsanti dkk., 2020), *culture intelligence* (Afsar dkk., 2019), serta berbagai aspek kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional (Widiantoro dkk., 2023), hubungan pemimpin-anggota (*leader-member exchange*) (Azzahrah & Prihatsanti, 2017), dan kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) (Guo dkk., 2022).

Leadership menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *voice behavior* dan telah ditunjukkan oleh beberapa penelitian (Azzahrah & Prihatsanti, 2017; Guo dkk., 2022; Wang dkk., 2017; Widiantoro dkk., 2023). Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keputusan anggota organisasi untuk menyuarakan pendapat mereka (Detert & Burris; Liu dkk; McClean dkk; dalam Svendsen & Joensson, 2016). Suksesnya organisasi

juga memiliki keterkaitan yang tinggi dengan kepemimpinan, hal ini sesuai dengan penelitian oleh Mulyono (2012) yang menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan dengan upaya mempengaruhi dan memotivasi orang lain dalam mencapai keinginan dari sebuah organisasi. Meskipun begitu, penelitian ini menekankan pada konsep kepemimpinan yang berpusat pada diri sendiri melalui *self-leadership*, hal ini selaras dengan proses *voice behavior* yang berfokus pada terbentuknya perilaku individu dalam menyuarakan pendapatnya untuk kemajuan organisasi.

Self-leadership adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada diri sendiri serta memotivasi diri sendiri untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang dibutuhkan (Jackson, 2004). *Self-leadership* adalah konsep yang fokus pada pengembangan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri dan memotivasi diri sendiri agar dapat melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan sesuai dengan cara yang diinginkan (Houghton dkk., 2012). *Self-leadership*, berfokus pada perilaku yang mempengaruhi diri secara internal, memberikan individu kemampuan untuk mengembangkan karakteristik dan kondisi internal mereka. Kemampuan *self-leadership* juga memfasilitasi proses refleksi individu terkait dengan kelebihan dan kekurangan pribadi mereka (Knotts dkk., 2022). Houghton & Neck (2002) mengidentifikasi tiga komponen utama dari *self-leadership*, yakni *behaviour-focused strategies*, *natural reward strategies*, dan *constructive thought strategies*. Ketiga komponen ini memiliki peran khusus dalam membantu individu mengarahkan diri mereka sendiri untuk mencapai

tujuan pribadi. Misalnya, individu dapat menggunakan strategi-strategi ini untuk merencanakan dan mengorganisir perilaku mereka, mencari kepuasan dalam tindakan-tindakan yang mereka lakukan, dan mengevaluasi keyakinan serta asumsi yang mereka miliki saat menghadapi tantangan.

Self-leadership memiliki nilai penting karena menggambarkan sejauh mana seseorang dapat mengendalikan motivasi, pemikiran, dan perilaku mereka sendiri untuk secara efektif menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada dalam lingkup mereka. Browning (2018) juga mengemukakan bahwa *self-leadership* dapat berperan dalam pengembangan pemahaman mengenai identitas seseorang, kemampuan yang dimiliki, tujuan yang ingin dicapai, serta kemampuan untuk memengaruhi komunikasi, emosi, dan perilaku pribadi dalam perjalanan individu tersebut. Pengembangan *self-leadership* dalam diri individu menjadi penting karena dapat membantu mereka dalam menetapkan prioritas, mengambil inisiatif, dan mengatasi masalah yang lebih signifikan daripada sebelumnya. Kemampuan *self-leadership* individu dapat mencapai tingkat tinggi ketika individu tersebut memiliki kontrol yang efektif terhadap dirinya sendiri, yang kemudian menghasilkan perilaku sesuai dengan harapan (Mulyono, 2012). Hasil penelitian (Marshall dkk., 2012) menunjukkan bahwa pelatihan *self-leadership*, yang mencakup berbagai strategi mental dan perilaku, dapat berkontribusi pada peningkatan *self-efficacy* dan komitmen individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Individu yang dapat menerapkan *self-leadership* dalam diri mereka diharapkan dapat berperan dalam mengatasi masalah *voice behavior*. Hal ini

dikarenakan keputusan akhir untuk terlibat dalam *voice* masih merupakan keputusan individu yang dipengaruhi oleh motivasi pribadi dan *self-leadership* adalah konsep yang fokus pada pengembangan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri dan memotivasi diri sendiri (Houghton dkk., 2012; Ng dkk., 2019).

Penjelasan yang telah disampaikan, membuat peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *self-leadership* dengan *voice behavior* pada mahasiswa organisatoris Universitas Diponegoro.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self leadership* dengan *voice behavior* pada mahasiswa organisatoris Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan *voice behavior* mahasiswa organisatoris Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan ilmiah baru dalam ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat berupa gambaran dalam mengelola diri sehingga dapat membantu subjek dalam bersuara.

b. Bagi Organisasi Mahasiswa Universitas Diponegoro

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat serta pengetahuan baru bagi Organisasi Mahasiswa Universitas Diponegoro terutama mengenai hubungan antara variabel *self-leadership* dan *voice behavior* sehingga dapat meningkatkan kualitas anggota organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat dan berguna bagi peneliti di masa mendatang terutama bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *self-leadership* dan *voice behavior* pada mahasiswa organisatoris.