

UJI VALIDITAS KONSTRUK LEADER MEMBER EXCHANGE – MULTI- DIMENSIONAL MEASURE (LMX-MDM)

Jonny Pranata

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

jonny_pra@yahoo.com

Abstract

This study tested construct validity of LMX-MDM (leader member exchange-multidimensional measure). LMX (leader member exchange) has four dimensions, and those are affect, loyalty, contribution, and professional respect with 24 items. Test was conducted on 120 workers in one of private company in Jakarta. Analysis method used in this study is Confirmatory Factor Analysis (CFA) using LISREL 8.70 software. Result of this study proves that all of the subscales are fit to measure one factor model.

Keywords: *Construct Validity, Leader Member Exchange, Affect, Loyalty, Contribution, Professional Respect*

Abstrak

Penelitian ini menguji validitas konstruk dari LMX-MDM (leader member exchange-multi-dimensional measure). LMX (leader member exchange) memiliki empat dimensi yaitu affect, loyalty, contributions, dan professional respect dengan jumlah item sebanyak 24 item. Pelaksanaan tes dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan swasta di Jakarta berjumlah 120 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah CFA (confirmatory factor analysis) dengan bantuan software lisrel 8.70. Hasil pengujian membuktikan bahwa semua subskala fit (sesuai) mengukur model satu faktor.

Kata Kunci: *Validitas Konstruk, Interaksi Pemimpin dan Anggota, Afeksi, Kesetiaan, Kontribusi, Penghormatan Secara Professional*

Diterima: 14 September 2015

Direvisi: 20 Oktober 2015

Disetujui: 28 Oktober 2015

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi sangatlah cepat. Seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut, tingkat persaingan antar perusahaan pun ikut mengalami peningkatan. Hal ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan semua usahanya semaksimal mungkin, serta mempertahankan kondisi perusahaan agar selalu dapat berjalan efektif dan efisien (Indrawati, 2010).

Dalam upaya mempertahankan perusahaan agar selalu dapat berjalan efektif dan efisien, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien. Sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik (Marlina, 2012).

Pada penilaian kinerja karyawan nantinya juga akan terlihat jelas tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan itu dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya LMX (*leader member exchange*).

Yukl (2006) mendefinisikan LMX sebagai bagaimana seorang pemimpin mengembangkan hubungan timbal balik dengan bawahan dari waktu ke waktu sebagai dua pihak yang saling mempengaruhi dan berbagi peran dalam suatu organisasi.

M. Ozer (dalam Robbins & Judge, 2013) telah melakukan penelitian pada 287 perusahaan pengembang software dan 164 supervisi. Hasil penelitiannya adalah LMX memiliki dampak yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerstner dan Day (1997) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara LMX terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut, LMX adalah bagian penting dalam

Psikologi Industri yang perlu dikembangkan. Salah satu cara untuk mengembangkannya adalah dengan menyediakan alat ukur yang sudah teruji validitasnya.

Setelah membaca beberapa literatur, peneliti menemukan dua alat skala baku LMX (*leader member exchange*), yaitu:

1. LMX-MDM yang dibuat oleh Liden dan Maslyn (1998) berjumlah 11 item. Secara teoritis LMX-MDM adalah instrumen LMX (*leader member exchange*) yang secara khusus mengukur empat dimensi, yaitu *affect*, *loyalty*, *contributions*, dan *professional respect*.
2. LMX-7 yang dibuat oleh Graen dan Uhl-Bien (1995) berjumlah 7 item. Secara teoritis LMX-7 adalah instrumen LMX (*leader member exchange*) yang secara khusus mengukur tiga dimensi, yaitu *respect*, *trust* dan *obligation*.

Pada kesempatan kali ini peneliti memilih alat ukur LMX-MDM untuk diuji validitasnya. Peneliti mengadaptasi dan memodifikasi skala baku LMX-MDM yang dibuat oleh Liden dan Maslyn (1998) berjumlah 11 item. Peneliti menambahkan menjadi 24 item untuk mengantisipasi item yang akan dieliminasi atau tidak valid.

Kajian Teori

Dasar pemikiran teori LMX (*leader member exchange*) menunjukkan bahwa para pemimpin tidak mengembangkan hubungan yang sama kepada setiap bawahannya, tetapi pemimpin mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan para bawahannya (Liden dan Maslyn, 1998).

Menurut Liden dan Maslyn (1998) LMX bersifat multidimensi dengan empat dimensi, yaitu:

1. *Affect*

Saling mempengaruhi satu sama lain antara atasan dan bawahan berdasarkan pada daya tarik interpersonal tidak hanya dari nilai profesional pekerja, yang

nantinya terbentuk suatu hubungan pribadi yang saling bermanfaat (misalnya persahabatan).

2. *Loyalty*

Ekspresi dan ungkapan untuk mendukung penuh terhadap tujuan dan karakter pribadi anggota lainnya dalam hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan. Loyalitas melibatkan kesetiaan kepada individu yang umumnya konsisten dari situasi ke situasi.

3. *Contributions*

Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama.

4. *Professional respect*

Persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi didalam atau luar organisasi. Persepsi ini mungkin didasarkan pada data historis mengenai orang tersebut, seperti: pengalaman pribadi dengan individu; komentar yang dibuat orang lain didalam atau diluar organisai, dan penghargaan atau pengakuan professional lainnya yang dicapai. Jadi ada kemungkinan, persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau sesudah bertemu dengan seseorang tersebut.

Deskripsi Instrumen

LMX-MDM (*leader member exchange-multi-dimensional measure*) dikembangkan oleh Liden dan Maslyn (1998) berjumlah 11 item, yang terdiri dari *affect* (3 item), *loyalty* (3 item), *contributions* (2 item), dan *professional respect* (3 item). Peneliti memodifikasi menjadi 24 item untuk mengantisipasi adanya item yang akan dieliminasi / tidak valid. Sehingga dalam penelitian ini masing-masing dimensi terdiri dari enam item dan keseluruhan item bersifat *favorable*.

Tabel 1

Item-item LMX-MDM (Leader Member Exchange-Multi-Dimensional Measure)

No.	Item	<i>Strongly disagree</i>					<i>Strongly agree</i>	
1.	<i>I like my manager very much as a person.</i>	1	2	3	4	5	6	7
2.	<i>My manager would defend me to others in the organization if I made an honest mistake.</i>	1	2	3	4	5	6	7
3.	<i>I do work for my manager that goes beyond what is specified in my job description.</i>	1	2	3	4	5	6	7
4.	<i>I respect my manager's knowledge of and competence on the job.</i>	1	2	3	4	5	6	7

Dikarenakan adanya perbedaan bahasa yang digunakan oleh subjek dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses adaptasi terlebih dahulu terhadap instrumen pengukuran tersebut. Adapun contoh dari hasil adaptasi sebagai berikut:

Tabel 2

Item-Item Leader Member Exchange-Multi-Dimensional Measure (Adaptasi)

No.	Item	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai atasan saya sebagai seorang pribadi.				
2.	Atasan saya akan membela saya jika melakukan kesalahan yang tidak sengaja.				
3.	Saya siap bekerja untuk atasan saya meskipun lebih dari yang ditentukan.				
4.	Saya menghormati pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki atasan saya dalam pekerjaannya.				

Peneliti melakukan modifikasi pada skala model *likert*, dimana pada skala aslinya menggunakan skala model *likert* dengan rentangan tujuh poin dimodifikasi menjadi rentang skala empat poin, yaitu “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “TS” (tidak setuju) dan “STS” (sangat tidak setuju). Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah subjek penelitian dalam merespon item. Banyaknya alternatif pilihan jawaban yang ada akan mempersulit subjek

penelitian dalam menentukan jawaban dari item. Kemudian hasil skor respon tersebut dihitung dengan proporsi item yang telah ditentukan sebagai berikut: $SS = 4$, $S = 3$, $TS = 2$, $STS = 1$.

METODE

Dalam rangka uji validitas konstruk pada instrumen LMX-MDM (*leader member exchange-multi-dimensional measure*), peneliti menggunakan metode CFA (*confirmatory factor analysis*). Adapun pengujian analisis CFA seperti ini dilakukan dengan menggunakan *software LISREL 8.70* (Joreskog dan Sorbom, 1999).

Adapun logika dari CFA menurut Umar (2011):

1. Ada sebuah konsep atau trait yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat disusun pertanyaan atau pernyataan untuk mengukurnya. Trait ini disebut faktor, sedangkan pengukuran terhadap faktor ini dilakukan melalui analisis terhadap respon atas item-itemnya.
2. Diteorikan setiap item hanya mengukur satu faktor juga. Artinya baik item maupun subskala bersifat unidimensional.
3. Dengan data yang tersedia dapat digunakan untuk mengestimasi matriks korelasi antar item yang seharusnya diperoleh jika memang unidimensional. Matriks korelasi ini disebut sigma (Σ), kemudian dibandingkan dengan matriks dari data empiris, yang disebut matrik S. jika teori tersebut benar (unidimensional) maka tentunya tidak ada perbedaan antara matriks S – matriks Σ atau bisa juga dinyatakan dengan $S - \Sigma = 0$.
4. Pernyataan tersebut dijadikan hipotesis nihil yang kemudian diuji dengan *chi square*. Jika hasil tidak signifikan $P\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nihil tersebut “tidak ditolak”. Artinya teori unidimensionalitas tersebut dapat diterima bahwa item hanya mengukur satu faktor saja.
5. Jika model *fit*, maka langkah selanjutnya menguji apakah item signifikan atau tidak mengukur apa yang hendak diukur, dengan menggunakan *t-test*. Jika

hasil *t-test* tidak signifikan ($sig.<1,96$) maka item tersebut tidak signifikan dalam mengukur apa yang hendak diukur, bila perlu item yang demikian dieliminasi.

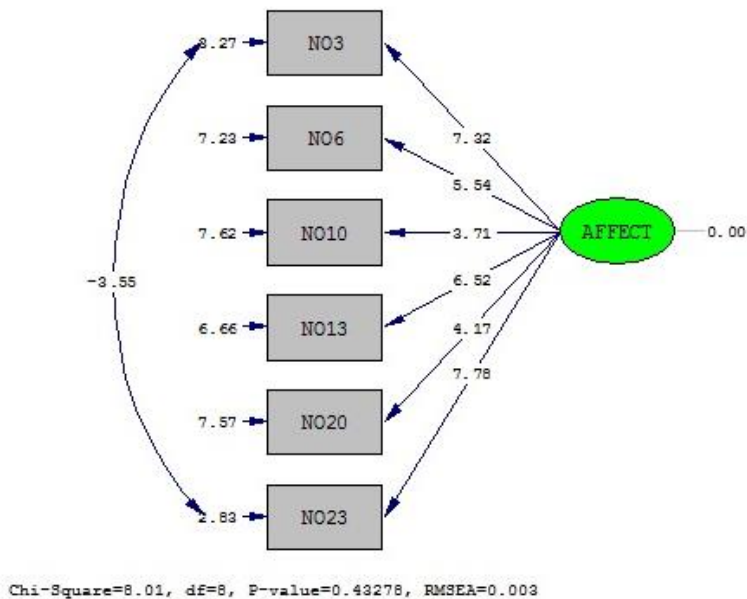
6. Selanjutnya apabila dari hasil CFA terdapat item yang koefisien muatan faktornya negatif, maka item tersebut harus dieliminasi. Berarti item tersebut mengukur hal yang berlawanan dengan apa yang hendak diukur. Namun demikian perlu diperiksa kembali apakah item tersebut berupa item negatif (*unfavorable*). Untuk item yang *unfavorable* sebelum analisis CFA dilakukan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan/staff kantor pusat PT. Veneta Indonesia yang berjumlah 200 karyawan. Kantor pusat PT. Veneta Indonesia beralamat di jalan Mangga Dua Abdad 5H Jakarta Pusat, Indonesia 10730. Telepon (021) 6123124 dan Fax (021) 6256269, (021) 6256237. Pada awalnya, peneliti mengambil data pada semua anggota populasi namun sebagian tidak diisi dengan lengkap sehingga hanya 120 data yang dapat diolah.

HASIL

Affect

Peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur *affect*. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak *fit*, dengan $chi-square = 21,21$ $df = 9$, $p-value = 0,01177$, $RMSEA = 0,107$. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. Maka, diperoleh model fit dengan $chi-square = 8,01$, $df = 8$, $p-value = 0,43278$, $RMSEA = 0,003$. Nilai $chi-square$ menghasilkan $p-value > 0,05$ (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *affect*. Seperti pada gambar 1.



Gambar 1

Path diagram dimensi affect

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu dieliminasi atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3.

Tabel 3

Muatan Faktor Item

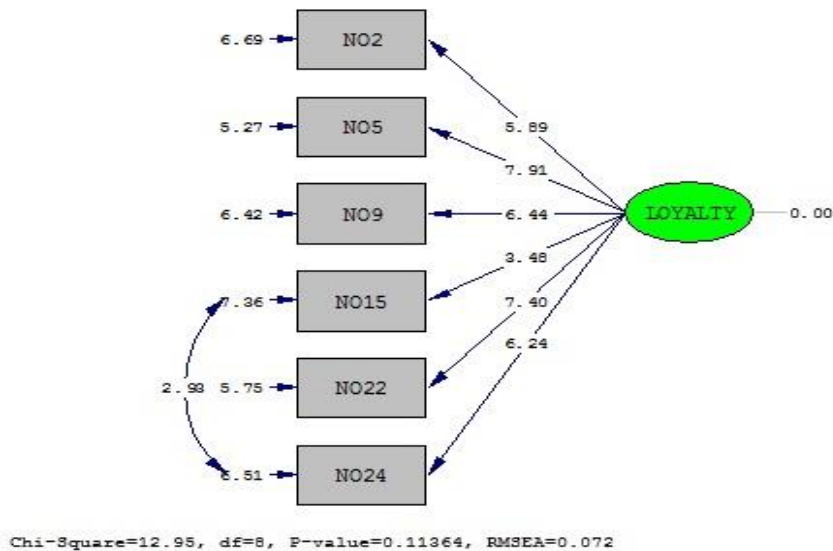
Dimensi	No Item	Lambda	Std. Error	T-Value	Sig
Affect Chi-square=8,01 df=8 P_value=0,43	3	0,77	0,11	7,32	√
	6	0,51	0,09	5,54	√
	10	0,34	0,09	3,71	√
	13	0,60	0,09	6,52	√
	20	0,39	0,09	4,17	√
Loyalty Chi-square=12,95 df=8 P_value=0,11	23	0,81	0,10	7,78	√
	2	0,56	0,10	5,89	√
	5	0,72	0,09	7,91	√
	9	0,61	0,09	6,44	√
	15	0,35	0,10	3,48	√
Contributions Chi-square=8,98 df=6 P_value=0,17	22	0,68	0,09	7,40	√
	24	0,59	0,09	6,24	√
	4	0,71	0,10	7,27	√
	7	0,46	0,09	4,98	√
	11	0,28	0,09	2,94	√
Professional Respect Chi-square=8,51 df=7 P_value=0,29	14	0,62	0,09	6,98	√
	17	0,59	0,09	6,48	√
	18	0,73	0,10	7,47	√
	1	0,37	0,10	3,65	√
	8	0,36	0,10	3,53	√
	12	0,56	0,12	4,54	√
	16	0,72	0,12	6,04	√
	19	0,53	0,10	5,27	√
	21	0,53	0,10	5,27	√

Keterangan : tanda √ = signifikan ($t > 1,96$) , X = tidak signifikan

Dari tabel 3, jika dilihat berdasarkan pada *t-value* setiap item dikatakan signifikan, karena memiliki nilai koefisien ($t > 1,96$) dan koefisien muatan faktor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada item yang dieliminasi.

Loyalty

Peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur *loyalty*. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak *fit*, dengan *chi-square* = 26,64, *df* = 9, *p-value* = 0,00160, RMSEA = 0,128. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. Maka, diperoleh model *fit* dengan *chi-square* = 12,95, *df* = 8, *p-value* = 0,11364, RMSEA = 0,072. Nilai *chi-square* menghasilkan *p-value* > 0,05 (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *loyalty*. Seperti pada gambar 2.



Gambar 2
Path Diagram Loyalty

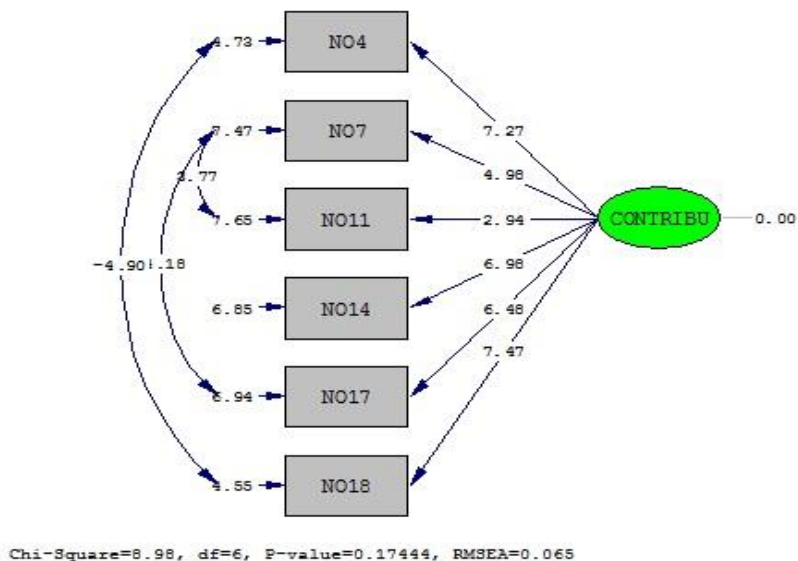
Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu dieliminasi atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis

nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3.

Dari tabel 3, jika dilihat berdasarkan pada *t-value*, setiap item dikatakan signifikan karena memiliki nilai koefisien ($t > 1,96$) dan koefisien muatan faktor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada item yang dieliminasi.

Contributions

Peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur *contributions*. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak *fit*, dengan *chi-square* = 53,16, *df* = 9, *p-value* = 0,00000, RMSEA = 0,203. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. Maka, diperoleh model fit dengan *chi-square* = 8,98, *df* = 6, *p-value* = 0,17444, RMSEA = 0,065. Nilai *chi-square* menghasilkan *p-value* > 0,05 (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *contributions*.



Gambar 3

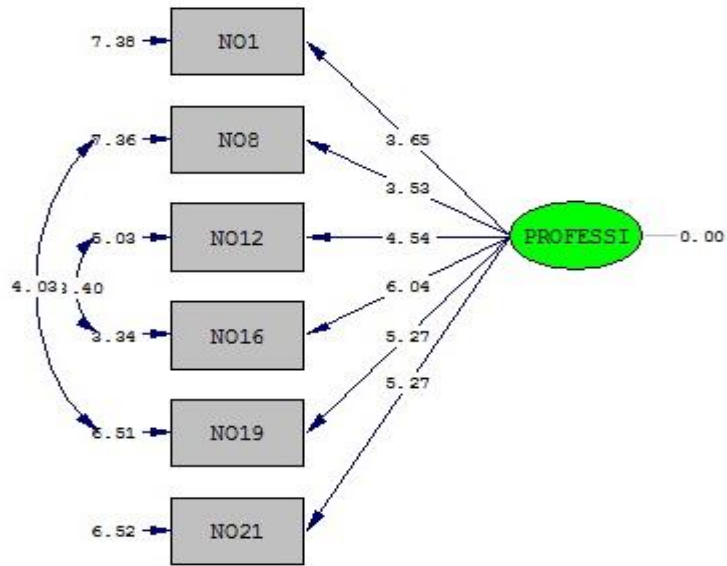
Path Diagram Contributions

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu dieliminasi atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3.

Dari tabel 3, jika dilihat berdasarkan pada *t-value*, setiap item dikatakan signifikan karena memiliki nilai koefisien ($t > 1,96$) dan koefisien muatan faktor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada item yang dieliminasi.

Professional Respect

Peneliti menguji apakah 6 item yang ada bersifat unidimensional, artinya benar hanya mengukur *professional respect*. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak *fit*, dengan *chi-square* = 32,20, *df* = 9, *p-value* = 0,00018, RMSEA = 0,147. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. Maka, diperoleh model *fit* dengan *Chi-Square* = 8,51, *df* = 7, *p-value* = 0,28938, RMSEA = 0,043. Nilai *chi-square* menghasilkan *P-value* > 0,05 (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *professional respect*. Seperti pada gambar 4.



Chi-Square=8.51, df=7, P-value=0.28938, RMSEA=0.043

Gambar 4

Path Diagram Professional Respect

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu dieliminasi atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3.

Dari tabel 3, jika dilihat berdasarkan pada *t-value*, setiap item dikatakan signifikan karena memiliki nilai koefisien ($t > 1,96$) dan koefisien muatan faktor yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada item yang dieliminasi.

DISKUSI

Hasil uji validitas konstruk terhadap instrumen LMX-MDM (*leader member exchange-multi-dimensional measure*) dengan menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* (CFA) mengungkapkan bahwa seluruh item bersifat unidimensional, artinya hanya mengukur satu faktor saja. Dapat disimpulkan bahwa model satu faktor pada seluruh item yang diteorikan oleh instrumen LMX-MDM (*leader member exchange-multi-dimensional measure*) diterima. Hal ini dikarenakan dari seluruh item dikatakan valid dan bersifat unidimensional atau hanya mengukur satu faktor saja. Kriteria sebagai item yang baik, yaitu (1) memiliki muatan faktor positif, (2) valid (signifikan, $t > 1,96$), dan (3) memiliki korelasi antar kesalahan pengukuran yang tidak lebih dari tiga atau dengan kata lain item tersebut bersifat unidimensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Gerstner, Charlotte R. & Day, David V. (1997). Meta-analytic review of leader member exchange theory: correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, No.6, 827-844.
- Graen, George, B.,Uhl-Bien, Mary. (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6:2, pp. 219-247.
- Liden, Robert C. & Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management* 1998. vol. 24, No. 1, 43-72.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational behavior global* edition. 15th Ed. England: Pearson.
- Umar, J. (2011). *Bahan ajar psikometri*. Tidak dipublikasikan.
- Yukl, Gary. (2006). *Leadership in organization*. New Jersey: Pearso

