

---

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

**Jonny Pranata**<sup>1</sup>  
Fakultas Psikologi UIN Jakarta

## *Abstrak*

*Penelitian ini menguji validitas konstruk dari LMX-MDM (leader member exchange-multi-dimensional measure). Dalam penelitian ini digunakan empat dimensi LMX (leader member exchange) yaitu affect, loyalty, contributions, dan professional respect sebanyak 24 item. Pelaksanaan tes dilakukan pada karyawan PT. Veneta Indonesia tahun 2013 berjumlah 120 orang. Metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah CFA (confirmatory factor analysis) dengan software lisrel 8.70. Hasil pengujian membuktikan bahwa semua subskala fit (sesuai) mengukur model satu faktor.*

**Kata kunci : validitas konstruk, leader member exchange, affect, loyalty, contributions, professional respect, LMX-MDM (leader member exchange-multi-dimensional measure), confirmatory factor analysis.**

## **Pendahuluan**

**P**ada 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).

---

<sup>1</sup> Penulis adalah alumni Fakultas Psikologi UIN Jakarta  
Korespondensi tentang artikel ini dapat menghubungi : redaksi\_jp3i@yahoo.co.id

---

Yukl (2006), mendefinisikan LMX sebagai bagaimana seseorang 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 (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. S a l a h s a t u c a r a u n t u k 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 menambahkan 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 didrop/ tidak valid.

## Dasar 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 maka terdapat 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 di-drop / 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 like my manager very much as a person.	1	2	3	4	5	6	7
2.	My manager would defend me to others in the organization if I made an honest mistake.	1	2	3	4	5	6	7
3.	I do work for my manager that goes beyond what is specified in my job description.	1	2	3	4	5	6	7
4.	I respect my manager's knowledge of and competence on the job.	1	2	3	4	5	6	7

Dikarenakannya 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 Penelitian

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 di susun 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 diperolehi jika memang unidimensional. Matriks korelasi ini disebut sigma ( $\Sigma$ ), 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  $\Sigma$  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  $e$  or  $i$  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 di-*drop*.
  6. Selanjutnya apabila dari hasil CFA terdapat item yang koefisien muatan faktornya negatif, maka item tersebut harus di-*drop*. 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

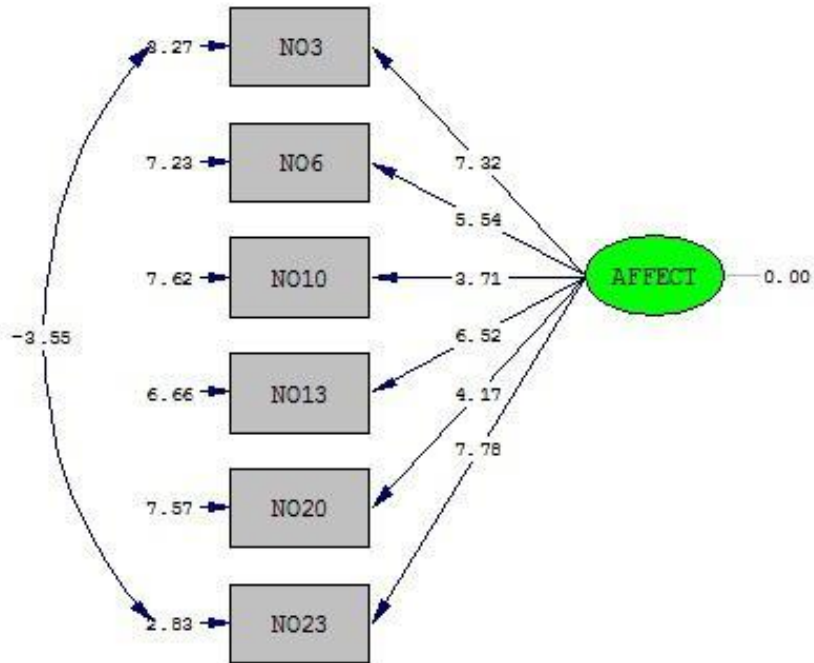
Indonesia beralamat di jalan Mangga Dua Abdad 5H Jakarta Pusat, Indonesia 10730. Telepon (021) 6123124 dan Fax (021) 6256269, (21) 6256237. Pada awalnya, peneliti mengambil data pada semua anggota populasi namun sebagian tidak diisi dengan lengkap sehingga hanya 120 data yang dapat diolah.

## Hasil

Berikut adalah hasil CFA untuk setiap dimensi :

### 1. *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. :



Chi-Square=8.01, df=8, P-value=0.43278, RMSEA=0.003

**Gambar 1.** Path diagram affect

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di-drop 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. Pengujian nya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3.

**Tabel 3. Muatan faktor item**

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

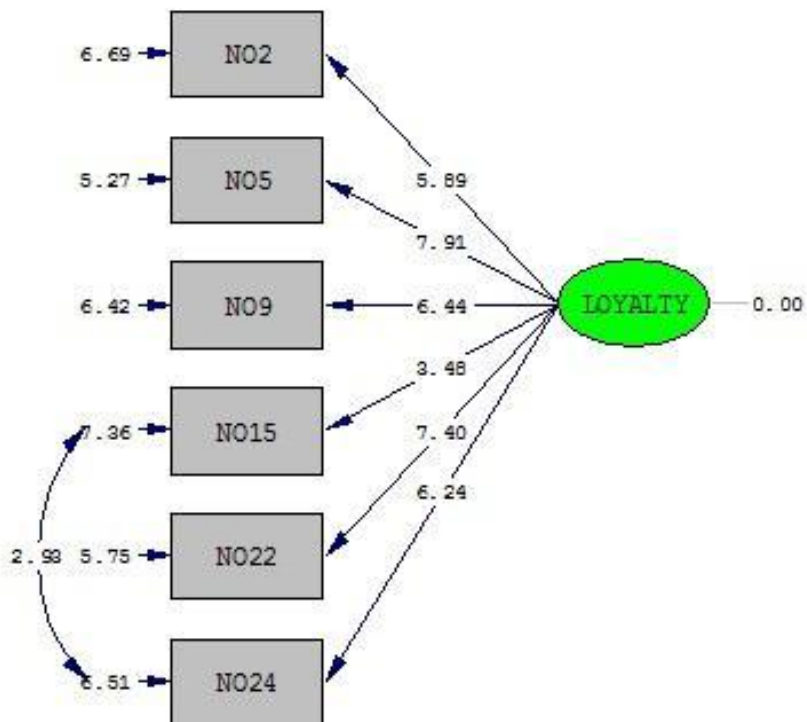
Keterangan : tanda  $\surd$  = signifikan ( $t > 1,96$ ) , X = tidak signifikan

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 di-drop.

### 1. *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,

$df = 9$ ,  $P\text{-value} = 0,00160$ ,  $RMSEA = 0,128$ . 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,  $df = 8$ ,  $P\text{-value} = 0,11364$ ,  $RMSEA = 0,072$ . Nilai Chi – Square menghasilkan  $P\text{-value} > 0.05$  (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu *loyalty*. Seperti pada gambar 2.



Chi-Square=12.95, df=8, P-value=0.11364, RMSEA=0.072

**Gambar 2.** Path diagram loyalty

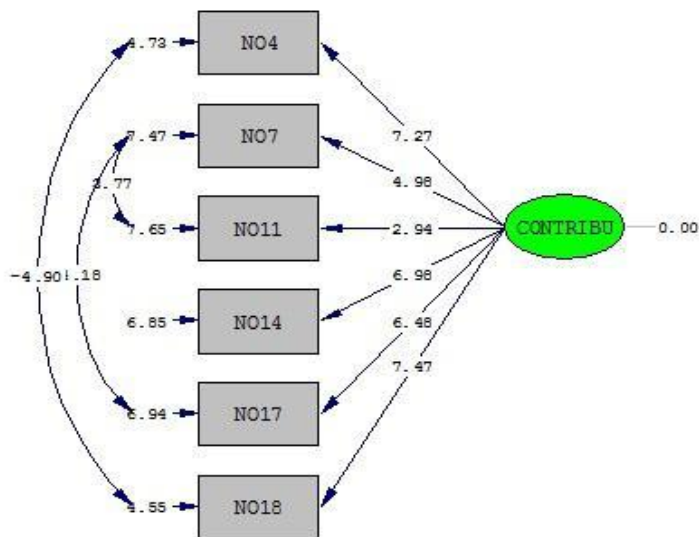


Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di-drop atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujiannya dilakukan dengan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

### 1. 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*.



Chi-Square=8.98, df=6, P-value=0.17444, RMSEA=0.065

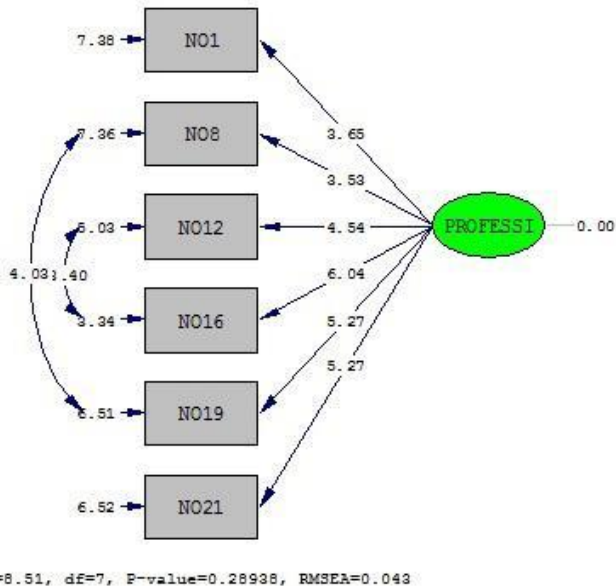
Gambar 3. Path diagram contributions

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur atau tidak sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di-drop 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. Pengujian ini 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 di-drop.

### 1. 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.



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 di-drop 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. Pengujian ini 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 di-drop.

## Kesimpulan

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.
- Indrawati, Melinda. (2010). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Alter Trade Indonesia. Jawa Timur : Universitas Pembangunan Nasional.
- 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.
- Marlina, Dede. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

- bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sumatera Utara : Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). Organizational behavior global edition 15<sup>th</sup> Ed. England: Pearson.
- Umar, J . (2011) . *Bahan ajar psikometri* . Tidak dipublikasikan.
- Yukl, Gary. (2006). Leadership in organizationz. New Jersey: Pearson.

