

## ABSTRACT

Leadership theory today has reported that leaders would not treat each members the same as other members. It states that leaders would treat the subordinates differently, based on the response of the members toward the tasks assigned. The consequences of this treatment would result in the form of in-group and out-group. Those who are in the in-group would be assigned more responsibilities and more organizational benefits, while the out-group would not. Leader Members Exchange or LMX has four dimensions that considered as the currencies of the exchange relationship: contribution, affect, loyalty, and professional respect. LMX has been investigated, studied, and reported that Leader Members Exchange would contribute to Organizational Citizenship Behavior or OCB. It is the positive spontaneous behavior performed by the employees that has effect toward the effective functioning of the organization although it is not related to the award system.

This study has the objective to examine the influence of Leader Members Exchange toward Organizational Citizenship Behavior in PT PLN (Persero) Branch Office of West Flores. The research is the hypothesis test. Sampling method is the non-probability sampling. Purposive sampling method is obtained since the targeted population consists of employees with working period exceeding one year. The respondents are 107 out of 160 questionnaires that distributed to the employees. This research uses self-report measurement with standardized questionnaires to measure both LMX and OCB. To measure LMX, LMX-7 questionnaire recommended by Graen and Uhl-Bien (in Lee, 2000) is used. OCB is measured using 16 questions items recommended by McNeely and Meglino (in Lee & Allen, 2002). The data analysis in this study includes validity and reliability test, descriptive statistics, and simple regression analysis.

The validity test is conducted using factor analysis. The results of validity test demonstrate that one item of LMX and three items of OCB are not valid and excluded for the advance analysis. Data reliability is judged by Cronbach Alpha value. LMX is reliable with 0.663 Cronbach Alpha while OCB is 0.810. The descriptive statistics depicted that the employees in PT PLN (Persero) have good LMX relationship with 3.824 Mean value and have good OCB performance as well with 4.010 Mean value. Regression analysis demonstrates that LMX positively and significantly influences OCB with  $\beta=0.426$ ,  $t=4.831$ , and  $p<0.05$ . The test on coefficient of determinant ( $R^2$ ) shows that the changing of OCB as dependent variable is strongly influenced by LMX by 18.2%.

**Keywords:** leadership, leaders, members, Leader Members Exchange, Organizational Citizenship Behavior, PT PLN (Persero) Branch Office of West Flores

## INTISARI

Teori kepemimpinan saat ini melaporkan bahwa para pemimpin tidak lagi memperlakukan bawahannya dengan sama. Teori itu menyebutkan bahwa pemimpin memperlakukan bawahan secara berbeda berdasarkan tanggapan bawahan tersebut terhadap tugas yang diberikan. Konsekuensi dari perlakuan ini adalah adanya kelompok in-group dan out-group. Mereka yang ada dalam in-group akan mendapat lebih banyak tanggung jawab dan tunjangan perusahaan, sementara kelompok out-group tidak. LMX atau hubungan atasan bawahan memiliki empat dimensi sebagai nilai dari hubungan itu: kontribusi, afeksi, kesetiaan, dan saling menghargai secara profesional. LMX telah dipelajari dan dilaporkan memiliki kontribusi timbulnya perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB. OCB merupakan perilaku spontan karyawan yang positif yang berpengaruh terhadap fungsi efektif organisasi walaupun tidak terkait dengan sistem penghargaan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh LMX terhadap OCB pada PT PLN (Persero) Cabang Flores Barat. Studi ini merupakan uji hipotesis. Metode sampling yang digunakan adalah non-probabilitas dengan metode sampling purposive karena target populasi adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari setahun. Jumlah responden adalah 107 dari 160 kuesioner yang disebar. Studi ini menggunakan kuesioner untuk mengukur LMX maupun OCB. LMX diukur dengan kuesioner LMX-7 yang direkomendasikan oleh Graen dan Uhl-Bien (dalam Lee, 2000) dan OCB diukur dengan 16 butir pertanyaan rekomendasi dari McNeely dan Meglino (dalam Lee & Allen, 2002). Analisis data termasuk uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, dan analisis regresi sederhana.

Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor. Hasilnya menunjukkan bahwa data dari sebuah butir pertanyaan LMX dan tiga butir pertanyaan OCB tidak valid dan dihapuskan untuk analisis data selanjutnya. Reliabilitas dinilai dengan Cronbach Alpha. Tingkat reliabilitas LMX adalah 0.663 sementara OCB 0.810. Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Cabang Flores Barat memiliki hubungan LMX yang baik dengan nilai rata-rata 3.824 dan memiliki performa OCB yang bagus dengan rata-rata 4.010. Analisis regresi menunjukkan bahwa LMX berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB dengan  $\beta=0.426$ ,  $t=4.831$  dan  $p<0.05$ . Uji koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa berubahnya OCB sebagai variabel terikat dipengaruhi secara kuat oleh LMX sebagai variabel bebas sebanyak 18.2%.

**Kata kunci:** kepemimpinan, atasan, bawahan, hubungan atasan bawahan, perilaku kewarganegaraan organisasi, PT PLN (Persero) Cabang Flores Barat