

## INTISARI

Premis utama teori pertukaran pemimpin-anggota (PPA) terletak pada diferensiasi perilaku pemimpin terhadap para bawahan di dalam unit kerja. Mayoritas studi berfokus pada hubungan LMX secara terisolasi, sehingga ide utama terkait diferensiasi hubungan tidak dapat dipahami secara jelas. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menginvestigasi kualitas PPA secara interdependen di dalam tim dengan mempertimbangkan konteks sosial terdekat hubungan PPA. Khususnya, penelitian ini menginvestigasi diferensiasi PPA (DPPA) pada level kelompok yang dihubungkan dengan anteseden, konsekuensi dan variabel pemoderasian. Peneliti menguji pengaruh kekuasaan pemimpin terhadap DPPA. Merujuk pada teori kepemimpinan implisit tentang keunikan persepsi setiap individu, peneliti menguji pengaruh diferensiasi persepsi bawahan mengenai kekuasaan pemimpin terhadap DPPA. Penelitian ini selanjutnya menguji pengaruh DPPA pada perilaku kewargaan organisasional (PKO) kelompok. Peneliti juga menguji peran pemoderasian identitas tim dalam pengaruh DPPA pada PKO kelompok.

Penelitian ini melibatkan 548 bawahan dari 91 tim kerja yang berasal dari 13 organisasi di Indonesia, dengan rata-rata ukuran tim 6,0. DPPA dan diferensiasi persepsi anggota merupakan variabel dispersi, karena dioperasionalkan melalui skor variansi di dalam tim. PKO kelompok dan identitas tim merupakan variabel konsensus, oleh karena itu, peneliti menguji *interrater agreement* menggunakan tiga indeks yakni  $r_{wg}$ , ICC(1) dan ICC(2). Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi hirarkis menemukan bahwa diferensiasi persepsi anggota mengenai kekuasaan pemimpin berpengaruh positif pada DPPA. DPPA selanjutnya berpengaruh positif signifikan pada PKO kelompok. Namun, identitas tim tidak memiliki efek pemoderasian dalam pengaruh DPPA pada PKO kelompok. Secara keseluruhan, hasil penelitian mendukung asumsi-asumsi mendasar dalam teori PPA, sekaligus mengungkap bahwa PPA tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi dan memengaruhi konteks sosial di sekitarnya.

**Kata Kunci:** Pertukaran Pemimpin-Anggota, Diferensiasi Pertukaran Pemimpin-Anggota, Kekuasaan Pemimpin, Perilaku Kewargaan Organisasional, Identitas Tim

## ***ABSTRACT***

The basic assumption of leader-member exchange (LMX) theory lies on the different behaviors of leaders toward members within work groups. However, previous studies tend to focus on LMX quality in an isolated approach, consequently, the idea of differentiation could not be clearly understood. The main objective of this research was to examine LMX as interdependent dyads within groups, by considering the immediate social context of the exchanges. Specifically, this research investigated LMX differentiation (LMXD) within group and its relationship with group-level antecedent and consequence. First, the study examined the effect of differentiation of members' perceptions regarding leader power on LMXD, following by the effect of LMXD on group-level organizational citizenship behavior (GOCB). In addition, group identity was also investigated as a moderating variable in the influence of LMXD on GOCB.

The study involved 548 subordinates in 91 work teams from 13 organizations in Indonesia. Differentiation of members' perceptions concerning leader power and LMXD are dispersion variables which operationalized as within-group variances of member's perception. GOCB and group identity are consensus variables, accordingly, the study calculated within-group agreement through indexes of  $r_{wg}$ , ICC(1) and ICC(2), to ensure that individual data are eligible to represent group-level variables. Hierarchical multiple regression analysis revealed that the differentiation of members' perceptions concerning leader power has a significant and positive effect on LMXD. Furthermore, LMXD has a significant and positive effect on GOCB. Unfortunately, the analysis found that group identity does not have a moderating role in the effect of LMXD on GOCB. In overall, the findings support that an LMX relationship is not isolated but influenced by the immediate social system, as well as influencing the internal dynamics of organizational work teams.

Key words: leader-member exchange, leader-member exchange differentiation, leader power, group organizational citizenship behavior, group identity.