

**Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi**

**Try Firmansyah Ginting<sup>✉</sup>, Tapi Rondang Ni Bulan, Bunga Aditi**

Program studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

<sup>✉</sup> [tryfirmansyah@gmail.com](mailto:tryfirmansyah@gmail.com)

**Abstract**, this study purpose to analyze how the effect of Leader Member Exchange and Career Development on Organizational Citizenship Behavior. This study uses an associative method with a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were 60 employees of PT Andhika Pratama Jaya Abadi. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of research conducted, it can be concluded that (1) Leader Member Exchange has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (2) Career Development has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (3) Leader Member Exchange and Career Development significantly influences Organizational Citizenship Behavior.

**Keyword:** Leader member exchange; career development; organizational citizenship behavior

## **Pendahuluan**

PT Andhika Pratama Jaya Abadi merupakan perluasan dari CV Andhika Pratama Jaya Abadi yang berdiri pada 24 september 2008. Sebelumnya menjadi perusahaan komanditer dan pada akhirnya menjadi perseroan terbatas. Perusahaan ini telah banyak mengerjakan proyek-proyek perusahaan di Indonesia khususnya dalam bidang pengadaan, pembuatan dan supplier untuk proses *machinery* dan pekerjaan *civil* pembangunan pabrik kelapa sawit dan renovasinya. Pada PT Andhika Jaya Pratama Abadi hubungan antara atasan dan karyawan terjalin cukup baik. Memang kadang kala terjadi kesalahpahaman namun hal ini tidak menjadi masalah yang besar karna dapat diselesaikan secara baik. Saat ini program pengembangan karir di PT Andhika Jaya Pratama Abadi sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi karna di perusahaan ini pengembangan karir yang diberikan hanya sebatas seminar dan workshop bukan merupakan pelatihan (training).

Masalah yang sering terjadi di perusahaan ini adalah pekerjaan yang terjadi diluar dari ekspektasi karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi pekerjaan yang datang tidak akan selalu baik. Jika sedang mengerjakan proyek besar karyawan akan di berikan pekerjaan lebih atau terkadang diluar dari bidangnya. Masalah lain yang terjadi adalah konflik dengan rekan kerja karena pembagian kerja yang tidak seimbang dan rasa terbebani akan pekerjaan yang diberikan. Tidak melakukan pekerjaan secara ikhlas, tidak membantu rekan kerja yang lain, tidak dapat berkerja dan membantu sama lain dikarenakan karyawan memiliki tingkat *OCB* yang rendah.

*Leader Member Exchange (LMX)* menurut Morrow (2005) adalah “peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan karyawan akan mampu meningkatkan kerja keduanya.” Adapun indikator *Leader Member Exchange* dalam penelitian ini yaitu, (1) afeksi, (2) kontribusi, (3) loyalitas, (4) respek/hormat (Liden dan Maslyn 1998). Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.” Adapun indikator Pengembangan Karir dalam penelitian ini yaitu, (1) Perlakuan yang adil,

(2) Keperdulian para atasan langsung pada karyawan, (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi para pegawai, (4) Adanya minat untuk di promosikan, (5) Tingkat kepuasan (Siagian, 2005). Robbins & Judge (2008) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini yaitu, (1) Sikap Sportif, (2) Sikap Menolong, (3) Loyalitas Organisasi, (4) Kepatuhan Organisasi, (5) Moral Kemasyarakatan, (6) Inisiatif Individu (Podsakoff et al. 2000).

## Metode

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andhika Pratama Jaya Abadi yang beralamat di Jl. Tanjung Morawa km 16,5 Limau Manis, Kabupaten Deli Serdang. Jumlah Populasi pada penelitian ini yaitu 60 orang karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji f, t, dan koefisien determinan), dan uji regresi.

## Hasil dan pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel leader member exchange

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LMX1	45.8667	37.914	.543	.860
LMX2	45.8833	36.986	.527	.861
LMX3	45.8333	39.599	.348	.870
LMX4	46.0333	36.473	.705	.851
LMX5	45.9667	37.728	.432	.867
LMX6	46.0000	36.949	.543	.860
LMX7	46.1333	36.355	.497	.864
LMX8	46.1167	37.257	.612	.856
LMX9	46.0833	36.383	.719	.850
LMX10	45.9167	37.095	.438	.868
LMX11	46.0333	36.473	.705	.851
LMX12	46.1500	34.367	.699	.849

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel **Pengembangan Karir**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	57.8000	55.451	.670	.914	.892
PK2	57.6500	56.299	.467	.818	.901
PK3	57.6500	55.418	.720	.907	.891
PK4	57.9500	54.184	.628	.953	.894
PK5	57.9833	56.593	.638	.697	.894
PK6	57.7000	56.586	.518	.494	.898
PK7	58.0167	57.678	.499	.613	.898
PK8	57.6833	56.288	.627	.713	.894
PK9	57.7333	57.453	.518	.651	.898
PK10	57.7500	57.072	.602	.675	.895
PK11	57.8833	55.630	.679	.906	.892
PK12	57.6833	56.254	.526	.839	.898
PK13	57.7167	56.037	.641	.880	.893
PK14	57.5167	57.610	.488	.330	.899
PK15	57.8833	53.901	.621	.951	.894

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Organizational Citizenship Behavior

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	70.3667	80.609	.604	.673	.912
OCB2	70.3500	78.808	.731	.857	.908
OCB3	70.3833	79.596	.687	.837	.910
OCB4	70.3167	81.779	.595	.646	.912
OCB5	70.3167	78.525	.605	.549	.912
OCB6	70.2333	80.318	.618	.652	.911
OCB7	70.3833	81.190	.586	.770	.912
OCB8	70.2667	81.690	.413	.765	.918
OCB9	70.3167	80.220	.675	.719	.910
OCB10	70.4000	79.871	.654	.791	.910
OCB11	70.2500	80.292	.495	.750	.915
OCB12	70.2500	78.869	.779	.860	.908
OCB13	70.5500	79.099	.571	.590	.913
OCB14	70.5833	81.874	.570	.703	.913
OCB15	70.3000	81.976	.456	.565	.916
OCB16	70.6167	82.952	.453	.567	.915
OCB17	70.2833	80.376	.649	.784	.911
OCB18	70.3333	81.040	.596	.779	.912

Hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa 3 variabel yaitu, *Leader Member Exchange*, *Pengembangan Karir*, dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah data yang valid karna mempunyai nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel} = (0.250)$ .

**Uji Reliabilitas**

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Leader Member Exchange	12	0.869	Reliabel
Pengembangan Karir	15	0.902	
Organizational Citizenship Behavior	18	0.917	

Hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa 3 variabel diatas dinyatakan valid karna mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Uji Asumsi Klasik**

**Normalitas Data**

Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18857407
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.051
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.542
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

**Multikolinieritas**

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.851	2.337		.364	.717
	LMX	.348	.095	.242	3.667	.001
	PK	.971	.085	.752	11.406	.000
a. Dependent Variable: OCB						

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai *VIF* dan *Tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *VIF* ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* jauh melebihi 0.1.

**Heteroskedastisitas**

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.190	1.372		3.053	.003		
	LMX	.016	.056	.080	.289	.774	.215	4.649
	PK	-.057	.050	-.313	-1.130	.263	.215	4.649
a. Dependent Variable: absUt								

Menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel independen > 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

**Uji Hipotesis**

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5016.398	2	2508.199	505.897	.000 <sup>a</sup>
	Residual	282.602	57	4.958		
	Total	5299.000	59			
a. Predictors: (Constant), PK, LMX						
b. Dependent Variable: OCB						

Diperoleh uji F sebesar 505.897 dengan tingkat signifikansi 0.000, dimana  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3.15 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $505.897 > 3.15$ ), bahwa secara bersama-sama variabel LMX ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB (Y).

Tabel 9. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.851	2.337		.364	.717
	LMX	.348	.095	.242	3.667	.001
	PK	.971	.085	.752	11.406	.000
a. Dependent Variable: OCB						

Hasil uji T untuk menguji secara parsial apakah artinya LMX ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap OCB (Y) di PT Andhika Pratama Jaya Abadi adalah:

1. Signifikansi  $X_1$  sebesar  $0.001 < 0.05$ , ini menunjukkan LMX ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y), maka terima H dan tolak  $H_0$ . Dari  $t_{hitung}$  sebesar 3.667 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000, yang berarti bahwa variabel LMX ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap OCB (Y).
2. Signifikansi  $X_2$  sebesar  $0.000 < 0.05$ , ini menunjukkan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y), maka terima H dan tolak  $H_0$ . Dari  $t_{hitung}$  sebesar 11.406 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap OCB (Y).

Tabel 10. Koefisien Dterminan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.945	2.22664
a. Predictors: (Constant), PK, LMX				

Hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.973. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.947 menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebagai variabel independen mampu menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ) di PT Andhika Pratama Jaya Abadi sebagai variabel dependen sebesar 5.3%.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.851	2.337		.364	.717
	LMX	.348	.095	.242	3.667	.001
	PK	.971	.085	.752	11.406	.000
a. Dependent Variable: OCB						

Dapat dilihat penjelasannya sebagai berikut:

$$Y = 0.851 + 0.348 X_1 + 0.971 X_2$$

1. Konstanta ( $a$ ) = 0.851 menunjukkan *LMX* ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) konstan, dimana jika nilai variabel independen = 0, maka *OCB* ( $Y$ ) = 0.851
2. Koefisien Regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0.348, menunjukkan bahwa variabel *LMX* ( $X_1$ ) menunjukkan hasil positif terhadap *OCB* ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel *LMX* ( $X_1$ ) semakin tinggi maka *OCB* ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 34.8%
3. Koefisien Regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0.971, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) menunjukkan hasil positif terhadap *OCB* ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) semakin tinggi maka *OCB* ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 97.1%.

**Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien >  $t_{tabel}$ , 3.667 > 2.000 pada signifikan 0.001 < 0.05.

**Pengaruh Pengembangan karir terhadap *Organizational Citizeship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien >  $t_{tabel}$ , 11.046 > 2.000 pada signifikan 0.000 < 0.05

**Pengaruh *Leader Member Exchangedan* Pengembangan karir terhadap *Organizational Citizeship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara simultan *Leader Member Exchange* dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizeship Behavior* pada PT Andhika Pratama Jaya Abadi. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai uji F sebesar 505.897 dengan tingkat signifikansi 0.000, dimana  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3.15 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (505.897 > 3.15), bahwa secara bersama-sama variabel *Leader Member*

*Exchange* dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan hal ini berarti bahwa ketika interaksi antara atasan dan bawahan meningkat akan meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behavior*.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) *Leader Member Exchange* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (2) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (3) *Leader Member Exchange* dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga dapat disarankan: (1) Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan Pengembangan Karir karyawan, karna Pengembangan Karir sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jika Pengembangan Karir semakin tinggi, maka kemungkinan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. (2) *Organizational Citizenship Behavior* yang diberikan sebaiknya ditingkatkan lagi agar untuk kedepannya dapat memberikan manfaat yang lebih untuk individu maupun perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. (3) *Leader Member Exchange* dan Pengembangan Karir sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Sebisa mungkin perusahaan harus lebih sering mengadakan pendidikan atau pelatihan yang mana bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan perusahaan.

## Daftar pustaka

- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader Member Exchange: An empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72
- Morrow, K Settoon, R. P, Benett, N, & Liden, R. C. (2005). Social exchange in organizations: " Perceived organizational support, leader member exchange, and employee reciprocity. *Journal of psychology*, 81.
- Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara