

Pengaruh Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Inovasi Guru Sekolah Dasar Kabupaten Lombok Barat

Ni Wayan Lila Riani¹, Dadi Setiadi¹, Abdul Kadir Jaelani¹

¹Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataran, Indonesia

Corresponding Author: Ni Wayan Lila Riani

Email*: wayanlila21@gmail.com

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY-SA License)



Abstrak: Guru memiliki tanggung jawab untuk terus berinovasi guna meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Inovasi yang dilakukan mencakup berbagai aspek dalam praktik profesional mereka. Kemampuan guru dalam menciptakan inovasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi kerja serta kualitas hubungan profesional dengan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh hubungan Leader Member Exchange (LMX) dan motivasi kerja terhadap tingkat inovasi guru sekolah dasar di Kabupaten Lombok Barat. Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif digunakan dalam studi ini. Sampel terdiri dari 335 guru sekolah dasar yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup, kemudian dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa LMX dan motivasi kerja secara bersama-sama menyumbang pengaruh sebesar 63,5% terhadap inovasi guru dengan signifikansi 0,000. Secara terpisah, kontribusi motivasi kerja (41,2%) lebih besar dibandingkan LMX (29,1%). Temuan ini menegaskan bahwa persepsi guru terhadap motivasi pribadi dan hubungan profesional yang terjalin dengan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi pendidikan. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja serta peningkatan kepemimpinan yang bersifat kolaboratif perlu menjadi fokus utama dalam pengembangan profesionalisme guru.

Keywords: LMX; Motivasi Kerja; Inovasi Guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks ini, guru memiliki peran yang sangat strategis sebagai pelaksana kebijakan pendidikan sekaligus agen perubahan di satuan pendidikan. Kemampuan guru untuk berinovasi dalam pembelajaran tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik, tetapi juga menjadi cerminan kesiapan lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan zaman. Mulyasa (2013) menyebutkan bahwa kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kapasitas guru dalam berinovasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sanjaya (2011) yang menekankan pentingnya penyesuaian strategi pembelajaran terhadap perkembangan peserta didik, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat inovasi guru di sejumlah daerah, termasuk Kabupaten Lombok Barat, belum menunjukkan perkembangan yang optimal.

Berdasarkan data uji kompetensi guru, rata-rata nilai guru di Kabupaten Lombok Barat hanya mencapai 53,57, lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata nasional sebesar 54,33 (Antarnews, 2022). Hal ini menunjukkan masih adanya tantangan dalam peningkatan profesionalisme guru, khususnya dalam hal kreativitas dan penerapan pendekatan pembelajaran yang inovatif. Hidayat et al. (2020) menyatakan bahwa banyak guru mengalami hambatan dalam mengintegrasikan teknologi karena keterbatasan pelatihan dan pendampingan. Mustari (2018) bahkan menegaskan bahwa teknologi bukan hanya alat bantu, tetapi merupakan bagian integral dari sistem pembelajaran yang harus dikuasai secara menyeluruh oleh guru.

Untuk meningkatkan kapasitas inovatif guru, perlu ditelaah faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan, baik dari sisi struktural maupun psikologis. Dari sisi struktural, kualitas hubungan antara kepala sekolah dan guru—yang dikenal dengan konsep *Leader Member Exchange* (LMX)—merupakan faktor penting yang dapat mendorong terjadinya inovasi. LMX

menggambarkan sejauh mana hubungan kerja antara pemimpin dan anggotanya bersifat terbuka, saling percaya, dan mendukung (Robbins & Judge, 2018). Liden et al. (1998) menambahkan bahwa hubungan LMX yang kuat dapat meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, memperkuat kepercayaan, dan membangun komunikasi yang efektif, yang semuanya penting untuk menciptakan budaya inovatif di sekolah.

Selain itu, motivasi kerja menjadi salah satu aspek psikologis yang sangat menentukan dalam mendorong guru untuk berinovasi. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk melaksanakan tugas, tetapi juga mencerminkan semangat, dedikasi, dan kepuasan dalam bekerja. Anam, Wilian, dan Setiadi (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja guru. Selanjutnya, Anshori, Kistyanto, dan Wardoyo (2024) menunjukkan bahwa guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat yang kuat dalam menciptakan ide-ide baru dan menyempurnakan strategi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan temuan Aslamiyah, Lahmuddin, dan Effendy (2020), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu prediktor utama dalam pencapaian kinerja yang berkualitas, termasuk dalam pengembangan inovasi pembelajaran di tingkat pendidikan dasar.

Meskipun berbagai pelatihan dan program pengembangan profesi telah dilaksanakan, inovasi guru di Kabupaten Lombok Barat masih menghadapi kendala yang kompleks. Rendahnya partisipasi guru dalam program kompetisi inovasi seperti Ki Hajar STeM dan minimnya dokumentasi praktik baik menjadi bukti bahwa masih terdapat hambatan baik dari sisi manajerial maupun psikologis. Banyak guru menyatakan kurang percaya diri dalam mengembangkan inovasi karena merasa tidak mendapat dukungan yang memadai, baik dari kepala sekolah maupun dari lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan motivasi kerja terhadap inovasi guru sekolah dasar di Kabupaten Lombok Barat. Fokus penelitian diarahkan pada tiga variabel utama, yaitu: (1) LMX, yang mencakup dimensi kepercayaan, afeksi, kesetiaan, dan kontribusi profesional (Liden et al., 1998); (2) Motivasi kerja, yang mencerminkan dorongan internal dan eksternal dalam melaksanakan tugas secara optimal (Aslamiyah et al., 2020); dan (3) Inovasi guru, yang diwujudkan melalui kemampuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran, termasuk dalam pemanfaatan teknologi serta strategi pembelajaran kreatif.

Penelitian ini dibatasi pada guru-guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Lombok Barat. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam mendesain strategi pengembangan guru yang holistik, baik melalui penguatan hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru maupun melalui peningkatan motivasi kerja sebagai faktor pendukung utama dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2022). Rancangan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen *Leader Member Exchange* (LMX) dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu inovasi guru sekolah dasar. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menyajikan keterkaitan antarvariabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik yang sistematis (Creswell, 2014).

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Lombok Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan fokus pada guru sekolah dasar negeri yang telah memiliki sertifikat pendidik dan berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kondisi empiris yang menunjukkan masih rendahnya kompetensi serta keterlibatan guru dalam aktivitas inovatif pembelajaran, sehingga wilayah ini dianggap representatif untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks penguatan kapasitas inovatif guru. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Januari hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru ASN bersertifikat di sekolah dasar negeri Kabupaten Lombok Barat, yang berjumlah 2.627 orang. Penentuan sampel dilakukan sebanyak 335 orang dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* untuk memastikan bahwa setiap kecamatan mendapatkan proporsi representasi yang sesuai (Sugiyono, 2022). Teknik ini dipilih karena mampu mengakomodasi keragaman karakteristik dalam populasi berdasarkan strata tertentu, seperti wilayah kerja atau satuan pendidikan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (Isaac & Michael, 1981).

Instrumen pengumpulan data berupa angket tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari kategori "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Penyusunan butir instrumen merujuk pada indikator teoritis yang telah teruji secara ilmiah. Variabel LMX diukur melalui empat indikator, yaitu afeksi, loyalitas, kontribusi profesional, dan penghargaan terhadap kompetensi (Liden & Maslyn,

1998). Variabel motivasi kerja disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian Aslamiyah, Lahmuddin, dan Effendy (2020), yang mencakup aspek pengakuan, penghargaan, minat, serta arah tujuan terhadap pekerjaan. Sementara itu, inovasi guru diukur berdasarkan lima dimensi dari teori difusi inovasi menurut Rogers (2003), yaitu keunggulan relatif, kompatibilitas, kompleksitas, kemampuan diuji coba, dan kemudahan observasi dalam penerapan ide-ide baru dalam pembelajaran.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari penyusunan instrumen berdasarkan hasil kajian literatur dan indikator teoritis, kemudian dilakukan uji coba instrumen pada responden di luar sampel penelitian untuk menilai kejelasan dan konsistensi butir. Selanjutnya, dilakukan uji validitas menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari butir-butir pernyataan dalam instrumen (Arikunto, 2019). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner disebarikan kepada responden yang telah ditentukan melalui teknik sampling.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis data dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan nilai pada masing-masing variabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi adanya korelasi antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians data. Analisis utama dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh LMX dan motivasi kerja terhadap inovasi guru, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 34.336 + 0,291X_1 + 0,412X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel Y (variabel dependen) dipengaruhi secara positif oleh dua variabel independen, yaitu X_1 dan X_2 . Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,291 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,291, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Demikian pula, koefisien sebesar 0,412 pada X_2 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,412. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa 63,5% variasi

yang terjadi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain, variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Y secara signifikan.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.635	.631	7.833

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, LMX

b. Dependent Variable: Inovasi Guru

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	6265.115	2	3132.557	51.054
	Residual	20370.838	332	61.358	
	Total	26635.952	334		

a. Dependent Variable: Inovasi Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, LMX

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan LMX dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Inovasi Guru SD Kabupaten Lombok Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa secara simultan, Leader Member Exchange (LMX) dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya, ditambah dengan dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki individu, merupakan fondasi penting dalam mendorong munculnya pembaharuan dalam proses pembelajaran. Dalam dunia pendidikan, hubungan kerja yang positif melalui LMX mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan saling percaya, sedangkan motivasi kerja—baik yang berasal dari dalam diri seperti dedikasi profesi, maupun dari luar seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan—mendorong guru untuk menghasilkan ide-ide segar. Lingkungan kerja yang sehat dan kepemimpinan yang mendukung menjadi faktor penting yang mendorong munculnya perilaku adaptif seperti inovasi, sebagaimana ditunjukkan pula dalam berbagai konteks organisasi, termasuk sektor pendidikan (Manurung & Setyaningrum, 2023).

Analisis regresi linier menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel LMX berkontribusi terhadap kenaikan skor inovasi guru sebesar 0,291 poin. Sementara itu, setiap kenaikan satu unit pada motivasi

kerja menghasilkan peningkatan skor inovasi sebesar 0,412 poin. Temuan ini menggambarkan bahwa LMX, sebagai representasi dari hubungan kerja yang inklusif antara atasan dan bawahan, berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung dan merangsang munculnya kreativitas. Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat berperan sebagai pendorong utama dalam memunculkan perilaku inovatif. Ramadhan & Wulandari (2025) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk lebih kreatif dan produktif, sehingga keduanya—LMX dan motivasi kerja—secara bersamaan mendukung peningkatan inovasi guru dalam proses pembelajaran. Persamaan regresi yang diperoleh tidak hanya merepresentasikan hubungan statistik, tetapi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terbuka dan semangat kerja yang tinggi secara sinergis membentuk pola kepemimpinan yang mampu menstimulasi inovasi sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 menunjukkan bahwa sebesar 63,5% variasi dalam inovasi guru dapat dijelaskan oleh kombinasi dari dua faktor utama, yaitu LMX dan motivasi kerja. Artinya, faktor internal seperti hubungan interpersonal antara pemimpin dan guru, serta kekuatan dorongan kerja dari dalam diri guru, memainkan peran penting dalam mendorong tumbuhnya kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Hubungan kerja yang berkualitas mampu menciptakan atmosfer profesional yang kondusif, sementara motivasi kerja yang tinggi memperkuat daya juang guru untuk tetap produktif dan kreatif dalam menghadapi berbagai tantangan pembelajaran (Aliyah & Ariyanto, 2021).

Penjelasan ini sejalan dengan teori *Social Exchange* yang dikembangkan oleh Blau (1964), yang menekankan bahwa hubungan antarindividu dalam organisasi bersifat timbal balik. Ketika seorang pemimpin menunjukkan sikap adil, memberikan penghargaan, dan memperlakukan bawahannya dengan respek, maka akan terbentuk ikatan psikologis yang mendorong anggota untuk memberikan kontribusi lebih dari yang dituntut dalam deskripsi tugas formal mereka. Salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah inovasi, yang mencakup upaya proaktif dalam menciptakan dan mengimplementasikan gagasan baru di tempat kerja (Ahmad et al., 2023).

Keterkaitan antara LMX dan motivasi kerja terbukti menjadi faktor sentral yang mendukung munculnya inovasi guru. Aulia & Anshori (2022) mengemukakan bahwa ketika guru merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah, maka tingkat kepercayaan dirinya meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kemampuan mereka dalam menerapkan strategi pembelajaran yang baru, mengadopsi teknologi, serta melakukan refleksi kritis

terhadap praktik pengajaran. Motivasi kerja juga memperkuat resiliensi guru dalam menghadapi beban kerja dan tekanan, sehingga mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga terdorong oleh komitmen pribadi untuk terus berinovasi.

Dalam cakupan yang lebih luas, keberhasilan inovasi guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi seperti kepemimpinan partisipatif, iklim kerja yang kondusif, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap institusi. Inovasi tidak tumbuh dalam ruang hampa, tetapi berkembang dalam kultur organisasi yang mendukung, di mana guru merasa memiliki ruang untuk berpartisipasi, dihargai kontribusinya, dan menyatu dalam visi sekolah. LMX dalam konteks ini merepresentasikan bentuk kepemimpinan yang dialogis, di mana kepala sekolah tidak bertindak sebagai otoritas tunggal, tetapi sebagai mitra profesional. Dalam situasi seperti ini, motivasi kerja dapat tumbuh secara alami dan inovasi menjadi bagian dari budaya organisasi (Jaelani, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa LMX dan motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap inovasi guru karena keduanya berperan membentuk lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inisiatif. LMX berfungsi sebagai pendorong eksternal yang memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja, sementara motivasi kerja menjadi penggerak internal yang mendorong guru untuk terus memperbarui praktik pembelajarannya. Sinergi antara keduanya menciptakan kondisi yang memungkinkan guru berkembang secara profesional, serta berkontribusi dalam membangun budaya inovatif di lingkungan sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Leader Member Exchange (LMX) dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Lombok Barat. Guru yang memiliki hubungan kerja yang berkualitas, penuh kepercayaan, serta komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, cenderung lebih terdorong untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam kegiatan pembelajaran. Di sisi lain, guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, baik berasal dari dorongan internal seperti komitmen terhadap profesi, maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan dukungan lingkungan kerja, menunjukkan kecenderungan lebih besar dalam menghasilkan inovasi dalam praktik mengajar.

Kedua variabel tersebut, ketika digabungkan, berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan inovasi guru. Hal ini menegaskan pentingnya

membangun sistem kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung, sekaligus menciptakan kondisi kerja yang mampu memelihara semangat serta dedikasi guru. Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang positif serta motivasi kerja yang kuat merupakan kunci dalam menumbuhkan perilaku inovatif di tempat kerja. Oleh karena itu, penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang kolaboratif, serta upaya meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan, menjadi strategi penting dalam menciptakan lingkungan sekolah dasar yang adaptif dan inovatif menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat beserta Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) atas izin serta dukungan yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh Bapak/Ibu Guru ASN di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Lombok Barat yang telah meluangkan waktu sebagai responden dan memberikan data yang sangat berarti bagi kelangsungan penelitian. Tak lupa, penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang mendalam kepada orang tua dan suami tercinta atas segala bentuk dukungan moral, semangat, serta doa yang senantiasa mengiringi selama proses penyusunan hingga selesainya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afsar, B., Badir, Y. F., & Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Anam, M. C., Wilian, S., & Setiadi, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Selaparang Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1).
- Anshori, D., Kistyanto, A., & Wardoyo, D. T. W. (2024). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP di Kabupaten Magetan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1313-1322.
- Antara News NTB. (2022). 200 guru SD di Lombok Barat ikuti pelatihan pembelajaran abad 21. Diakses pada 13 Desember 2024, dari <https://mataram.antaranews.com/berita/228937/200-guru-sd-di-lombok-barat-ikuti-pelatihan-pembelajaran-abad-21>.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143-152.
- Bhoki H, (2015). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru pada Sekolah Dasar Swasta Katolik di Wilayah Jakarta Pusat*. Jurnal Manajemen Pendidikan: Volume 6 Nomor 2. Desember 2015.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Erkutlu, H. (2012). *The impact of leadership power bases on conflict management styles*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 227-236. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intana, A. H. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9-19.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1981). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: EdITS Publishers.
- 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.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, NourHalisa, N., ... Kusumaningrum, R. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Media Utama.
- Wiranti, S., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2024). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit).