



Pengaruh Leader Member Exchange Dan Efikasi Diri Terhadap Inovasi Guru Sekolah Dasar Kabupaten Lombok Barat

*Ni Wayan Lila Riani S, Dadi Setiadi, Abdul Kadir Jaelani, Heri Hadi Saputra, Muhammad Makki

¹Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No. 37, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Correspondence e-mail: wayanlila21@gmail.com

Diterima: Mei Tahun; 2025 Revisi: Mei Tahun; 2025 Diterbitkan: Juni 2025

Abstrak

Guru dituntut untuk terus berinovasi dalam peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Inovasi yang dilakukan guru mencakup berbagai aspek dalam praktik profesionalnya. Kemampuan guru dalam berinovasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efikasi diri dan kualitas hubungan profesional dengan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan efikasi diri terhadap inovasi guru sekolah dasar di Kabupaten Lombok Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 335 guru sekolah dasar yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket tertutup dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX dan efikasi diri secara simultan memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap inovasi guru, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial, efikasi diri memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan LMX, yaitu masing-masing sebesar 57,9% dan 12,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi guru terhadap kapasitas dirinya, serta kualitas interaksi profesional dengan kepala sekolah, memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya inovasi dalam praktik pendidikan. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri dan peningkatan kualitas kepemimpinan kolaboratif perlu menjadi prioritas dalam program pengembangan kompetensi guru.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Inovasi Guru, LMX

The Influence of Leader Member Exchange and Self-Efficacy on The Innovation of Elementary School Teachers in West Lombok District

Abstract

Teachers are required to continue to innovate in improving the overall quality of education. The innovations made by teachers cover various aspects of their professional practice. The ability of teachers to innovate is influenced by various factors, including self-efficacy and the quality of professional relationships with school principals. This study aims to analyze the influence of Leader Member Exchange (LMX) and self-efficacy on the innovation of primary school teachers in West Lombok Regency. The approach used was quantitative with an associative research design. The research sample amounted to 335 elementary school teachers selected using proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through a closed questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that LMX and self-efficacy simultaneously contributed 35.4% to teacher innovation, with a significance level of 0.000. Partially, self-efficacy made a greater contribution than LMX, which amounted to 57.9% and 12.8%, respectively. This finding indicates that teachers' perceptions of their own capacity, as well as the quality of professional interactions with principals, play an important role in driving innovation in educational practice. Therefore, strengthening self-efficacy and improving the quality of collaborative leadership need to be prioritized in teacher competency development programs.

Keywords: Self Efficacy, Teacher Innovation, LMX

How to Cite: Riani, N. W. L., Setiadi, D., Jaelani, A. K., Saputra, H. H., & Makki , M. (2025). Pengaruh Leader Member Exchange dan Efikasi Diri Terhadap Inovasi Guru Sekolah Dasar Kabupaten Lombok Barat. *Reflection Journal*, 5(1), 220–229. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2857>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2857>

Copyright© 2025, Riani et al
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Dalam proses ini, guru memegang peranan sentral sebagai fasilitator pembelajaran sekaligus agen perubahan di lingkungan sekolah. Kemampuan guru untuk berinovasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga mencerminkan kesiapan institusi pendidikan dalam menjawab tuntutan zaman yang terus berubah. Mulyasa (2013) menegaskan bahwa kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru dalam menciptakan dan menerapkan

inovasi. Senada dengan itu, Sanjaya (2011) menyatakan bahwa inovasi pembelajaran diperlukan untuk menyesuaikan strategi dengan karakteristik peserta didik serta perkembangan sosial dan teknologi yang pesat. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat inovasi guru masih belum optimal, termasuk di Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan data uji kompetensi guru, rata-rata nilai guru di kabupaten ini hanya mencapai 53,57, lebih rendah dibandingkan rata-rata nasional sebesar 54,33 (Antaranews, 2022). Angka ini mencerminkan rendahnya performa profesional guru, khususnya dalam hal penguasaan teknologi dan penerapan pendekatan pembelajaran yang kreatif. Hidayat et al. (2020) mengungkapkan bahwa banyak guru masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, terutama karena minimnya pelatihan dan pendampingan teknis. Mustari (2018) menekankan bahwa teknologi pendidikan bukan sekadar alat bantu, melainkan bagian integral dari sistem manajemen pembelajaran yang perlu dikuasai secara menyeluruh oleh guru.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, perlu adanya penguatan terhadap faktor-faktor yang mendukung kapasitas inovatif guru. Salah satu faktor struktural yang penting adalah kualitas hubungan antara kepala sekolah dan guru, yang dikenal dalam teori kepemimpinan sebagai *Leader Member Exchange* (LMX). Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa LMX merujuk pada hubungan kerja individual antara pemimpin dan bawahan, yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja anggota. Liden et al. (1998) menambahkan bahwa hubungan LMX yang berkualitas tinggi ditandai oleh komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan kolaborasi yang erat, yang semuanya penting untuk mendorong guru mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam pembelajaran. Di sisi lain, aspek psikologis seperti efikasi diri juga menjadi determinan penting dalam mendorong inovasi guru. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan. Tirmizi, Rokhmat, dan Sukardi (2020) menemukan bahwa efikasi diri merupakan prediktor kuat dari kecenderungan inovatif guru dalam pembelajaran. Widowati (2020) juga menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi lebih siap menghadapi perubahan dan cenderung lebih kreatif dalam mengembangkan ide-ide pembelajaran.

Sayangnya, kajian empiris yang menggabungkan kedua faktor tersebut, baik struktural (LMX) maupun psikologis (efikasi diri) secara simultan terhadap keinovatifan guru masih relatif terbatas. Di Kabupaten Lombok Barat khususnya, penelitian yang mengulas keterkaitan antara kualitas hubungan kepala sekolah dengan guru dan efikasi diri terhadap kemampuan berinovasi belum banyak ditemukan. Padahal, meskipun daerah ini telah memiliki akses yang cukup terhadap teknologi dan sumber daya pendidikan, tantangan utama justru terletak pada aspek kompetensi guru dalam berinovasi dan mengadaptasi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini menjadikan peningkatan keinovatifan guru sebagai elemen penting dalam upaya perbaikan mutu pendidikan. Meskipun berbagai program pengembangan profesional telah dilakukan, realisasi inovasi di tingkat sekolah dasar negeri di Lombok Barat masih belum optimal. Keikutsertaan sekolah dalam ajang-ajang seperti Ki Hajar STeM masih rendah, dan banyak guru merasa belum siap, kurang percaya diri, atau tidak memiliki dukungan yang memadai untuk menampilkan karya inovatif mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan struktural dan psikologis yang saling terkait, namun belum banyak dijelaskan secara empiris dalam konteks lokal.

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung berfokus secara terpisah pada aspek struktural atau psikologis, tanpa mengintegrasikan keduanya dalam satu model analisis yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dan efikasi diri terhadap keinovatifan guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Lombok Barat. Tiga variabel utamayang menjadi fokus penelitian ini adalah: (1) *Leader Member Exchange* (LMX), yang diukur berdasarkan dimensi afeksi, kesetiaan, kontribusi profesional, dan rasa saling menghargai (Liden et al., 1998); (2) efikasi diri, yang mencakup rasa percaya diri, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, rasionalitas, dan realisme (Bandura, 1997); serta (3) keinovatifan guru, yang ditandai dengan keunggulan relatif, kompatibilitas, kerumitan, kemampuan diuji coba, dan keterlihatan dalam penerapan ide-ide baru dalam pembelajaran (Tirmizi et al., 2020; Widowati, 2020). Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada guru-guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Lombok Barat, dengan fokus pada kondisi aktual hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru serta persepsi guru terhadap kemampuan dan peran mereka dalam berinovasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam penyusunan

kebijakan pengembangan guru yang kontekstual, sekaligus menjadi acuan dalam membangun ekosistem sekolah yang mendukung pertumbuhan inovasi secara berkelanjutan.

METODE

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 efikasi diri 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, dan penghormatan profesional (Liden & Maslyn, 1998). Variabel efikasi diri mencakup aspek kepercayaan diri, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, serta pola pikir rasional dan realistik (Bandura, 1997). Sementara itu, inovasi guru diukur berdasarkan lima dimensi utama dari teori difusi inovasi, yakni keunggulan relatif, kompatibilitas, kompleksitas, kemampuan diuji coba, dan kemudahan observasi (Rogers, 2003).

Prosedur penelitian dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu: (1) menyusun instrumen berdasarkan kajian literatur; (2) melakukan uji coba instrumen; (3) melaksanakan uji validitas menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*; dan (4) uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal butir instrumen (Arikunto, 2019). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, angket disebarluaskan kepada responden yang telah ditentukan melalui teknik sampling. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970, variabel efikasi diri sebesar 0,913, dan variabel keinovatifan guru sebesar 0,961. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk mengukur kualitas hubungan kepala sekolah dan guru (LMX), keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya (efikasi diri), serta keinovatifan guru tergolong reliabel dan layak digunakan. Dengan demikian, instrumen ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat terkait sejauh mana guru mampu menjalin hubungan kerja yang efektif, memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan profesional, serta mengembangkan inovasi dalam proses pembelajaran.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis statistik deskriptif guna menggambarkan karakteristik data pada masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji multikolinearitas untuk menguji hubungan antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians. Analisis utama dilakukan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh LMX dan efikasi diri terhadap inovasi guru, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN DISKUSI

Analisis deskriptif terhadap variabel *Leader Member Exchange* (LMX) dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang sejauh mana persepsi guru terhadap kualitas hubungan profesional yang dibangun oleh kepala sekolah dengan para guru. Proses ini melibatkan penggunaan instrumen yang terdiri dari 22 butir pernyataan, yang mencerminkan empat aspek indikator utama dalam hubungan LMX. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Hasil pengolahan data deskriptif untuk variabel LMX mengungkapkan bahwa persepsi guru-guru sekolah dasar negeri di wilayah Kabupaten Lombok Barat terhadap relasi kerja mereka dengan kepala sekolah cenderung berada pada kategori cukup tinggi. Dari total 335 orang responden yang terlibat dalam penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 84,92. Angka ini menggambarkan bahwa, secara umum, para guru memberikan penilaian positif terhadap hubungan interpersonal dan profesional yang mereka alami bersama kepala sekolah di lingkungan kerja mereka.

Lebih lanjut, nilai median yang mencapai 84,55 turut mendukung interpretasi bahwa data memiliki distribusi yang cukup merata, karena nilai tengahnya berada sangat dekat dengan nilai rata-rata. Hal ini menandakan bahwa persepsi para guru secara keseluruhan tidak terlalu menyimpang atau terdistorsi oleh nilai-nilai ekstrem, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi tersebut bersifat konsisten di antara sebagian besar responden.

Di sisi lain, standar deviasi yang diperoleh sebesar 9,19 mengindikasikan adanya variasi yang sedang dalam persepsi guru terhadap hubungan mereka dengan kepala sekolah. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum persepsi guru berada pada tingkat yang cukup tinggi, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara satu guru dengan guru lainnya dalam menilai kualitas hubungan tersebut. Rentang skor (range) yang dicatat sebesar 42, dengan nilai skor terendah sebesar 58 dan nilai tertinggi mencapai 100, menggambarkan keberagaman tingkat persepsi yang masih dalam batas yang wajar.

Dengan demikian, data ini mencerminkan bahwa hubungan antara kepala sekolah dan guru di lingkungan sekolah dasar negeri di Lombok Barat cenderung positif, namun tetap terdapat variasi individual yang menunjukkan bahwa beberapa guru merasakan hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan yang lain. Keragaman ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman pribadi guru, durasi kerja, dan karakteristik kontekstual lainnya.

Hasil analisis deskriptif ini memperlihatkan bahwa hubungan LMX dalam konteks sekolah dasar negeri di Lombok Barat berada pada tingkat yang memadai dan mencerminkan relasi kerja yang sehat dan mendukung. Keberadaan nilai mean dan median yang hampir identik menunjukkan stabilitas persepsi di antara para guru, sementara standar deviasi dan rentang skor memberikan informasi tambahan terkait tingkat heterogenitas persepsi yang masih ada. Informasi lebih rinci mengenai distribusi data untuk variabel LMX ini dapat dilihat pada Tabel 1 yang memuat rekapitulasi statistik deskriptif secara lengkap.

Tabel 1. Analisis Deskripsi LMX

Statistics		
LMX		
N	Valid	335
	Missing	0
Mean		84.92
Std. Error of Mean		.502
Median		84.55
Std. Deviation		9.194
Variance		84.528
Skewness		-.173
Std. Error of Skewness		.133
Kurtosis		-.490
Std. Error of Kurtosis		.266
Range		42
Minimum		58
Maximum		100
Percentiles	10	72.73
	90	97.64

Analisis deskriptif terhadap variabel efikasi diri dilakukan untuk mengetahui tingkat persepsi guru mengenai keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas profesionalnya. Data dianalisis berasal dari kuisioner sebanyak 18 butir pernyataan yang terdiri dari 5 aspek, dengan pengukuran *skala likert* 1 sampai 5. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata skor efikasi diri adalah sebesar 85.41, dengan standar deviasi sebesar 10.34. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa Tingkat efikasi diri guru berada dalam kategori tinggi, yang mengindikasi keyakinan yang cukup kuat dari para guru terhadap kemampuan mereka mengelola tantangan professional di sekolah.

Nilai median sebesar 86.67 menunjukkan bahwa setengah dari responden memiliki skor efikasi diri di atas nilai tersebut. Rentang nilai yang diperoleh berkisar antara 51 (minimum) hingga 100 (maksimum), dengan range total sebesar 49, yang mengindikasikan adanya variasi tingkat efikasi diri antarresponden. Data analisis deskripsi pada variabel efikasi diri secara lengkap dapat ditemukan pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis Deskripsi Efikasi Diri

Statistics		
Efikasi Diri		
N	Valid	335
	Missing	0
Mean		85.41
Std. Error of Mean		.565
Median		86.67
Std. Deviation		10.340
Variance		106.918
Skewness		-.626
Std. Error of Skewness		.133
Kurtosis		.076
Std. Error of Kurtosis		.266
Range		49
Minimum		51
Maximum		100
Percentiles	10	71.11
	90	97.78

Pada variabel inovasi guru hasil analisis deskriptif menggambarkan tingkat keterlibatan guru dalam menciptakan, menerapkan, dan mengembangkan ide-ide baru dalam pendidikan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,79, yang menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki tingkat inovasi yang tinggi dalam aktivitas pembelajaran di sekolah. Nilai median sebesar 89,00 yang sedikit lebih tinggi dari rata-rata mengindikasikan bahwa lebih dari separuh responden memiliki skor di atas nilai rata-rata, memperkuat kecenderungan tinggi dalam perilaku inovatif guru. Tingkat sebaran data tergolong moderat dengan standar deviasi sebesar 8,93, dan range skor sebesar 59, yaitu dari skor minimum 41 hingga maksimum 100. Variasi skor ini menunjukkan adanya keberagaman dalam tingkat inovasi guru, meskipun mayoritas berada pada level tinggi (tabel 3).

Tabel 3. Analisis Deskripsi Variabel Inovasi Guru

Statistics		
Inovasi Guru		
N	Valid	335
	Missing	0
Mean		87.79
Std. Error of Mean		.488
Median		89.00
Std. Deviation		8.930
Variance		79.748
Skewness		-.811
Std. Error of Skewness		.133
Kurtosis		1.575
Std. Error of Kurtosis		.266
Range		59
Minimum		41
Maximum		100
Percentiles	10	77.60
	90	98.00

Dalam penelitian ini dilaksanakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan terhadap residual yang belum terstandardisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,766, yang berada di atas ambang signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang dihasilkan adalah 0,667, dengan perbedaan absolut tertinggi sebesar 0,036. Nilai rata-rata residual mendekati nol (0E-7), dengan simpangan baku sebesar 7,094, yang mengindikasikan bahwa sebaran data berada dalam batas wajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, dan asumsi normalitas dalam analisis regresi linier telah terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji Multikolinearitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel LMX dan efikasi diri masing-masing adalah sebesar 0,987, sementara nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk kedua variabel tersebut adalah 1,014. Nilai *tolerance* yang berada jauh di atas batas minimum 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari batas maksimum 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel LMX dan efikasi diri tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat diinterpretasikan secara independen dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu inovasi guru.

Dan uji asumsi klasik yang terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan melihat signifikansi nilai dari uji regresi terhadap residual tak standarisasi. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel LMX dan efikasi diri masing-masing adalah sebesar 1.000, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai variabel independen.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 34.534 + 0.124X_1 + 0.500X_2$, yang menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange (X₁)* dan *Efikasi Diri (X₂)* memiliki kontribusi positif terhadap keinovatifan guru (Y). Nilai konstanta sebesar 34.534 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan pada variabel LMX dan Efikasi Diri, maka keinovatifan guru tetap berada pada nilai 34.534. Koefisien regresi LMX sebesar 0.124 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam LMX akan meningkatkan keinovatifan guru sebesar 0.124, sedangkan koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0.500 menyiratkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam efikasi diri akan meningkatkan keinovatifan guru sebesar 0.500, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 97.041 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berarti lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan signifikan secara simultan, yang menunjukkan bahwa variabel LMX dan Efikasi Diri bersama-sama berpengaruh terhadap keinovatifan guru. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial digunakan uji t. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk LMX adalah 2.908 (sig. 0.004) dan untuk Efikasi Diri adalah 13.194 (sig. 0.000), keduanya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa baik LMX maupun Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap keinovatifan guru secara parsial. Hasil ini memperkuat temuan bahwa relasi kerja yang berkualitas dan keyakinan diri guru merupakan faktor penting dalam mendorong munculnya inovasi dalam proses pembelajaran (tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji t dan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9826.529	2	4913.264	97.041	.000 ^b
Residual	16809.423	332	50.631		
Total	26635.952	334			

a. Dependent Variable: Inovasi Guru
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, LMX

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.534	4.585		7.532	.000
LMX	.124	.043	.128	2.908	.004
Efikasi Diri	.500	.038	.579	13.194	.000

a. Dependent Variable: Inovasi Guru

Pengaruh LMX Terhadap Inovasi Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Leader Member Exchange (LMX) berpengaruh positif terhadap inovasi guru. Artinya, semakin tinggi kualitas hubungan antara kepala sekolah dan guru, semakin besar kemungkinan guru menunjukkan perilaku inovatif dalam proses pembelajaran. Hubungan kerja yang ditandai oleh kepercayaan, penghormatan profesional, dan loyalitas timbal balik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya ide-ide baru dan pelaksanaan strategi pembelajaran yang kreatif. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah cenderung lebih terbuka terhadap perubahan serta lebih termotivasi untuk mengembangkan pendekatan-pendekatan inovatif dalam pengajarannya.

Penjelasan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Graen dan Uhl-Bien (1995), yang menyatakan bahwa kualitas pertukaran antara pemimpin dan anggota kelompok berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja inovatif. Erkutlu (2012) juga menunjukkan bahwa hubungan LMX yang baik meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan mendorong perilaku kerja inovatif, termasuk di lingkungan sekolah. Selain itu, hubungan kerja yang kuat antara pemimpin dan anggota menciptakan rasa keterlibatan emosional yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi lebih dalam membentuk inovasi (Tirmizi, 2021). Dalam konteks pendidikan Indonesia, Intana (2023) menemukan bahwa LMX yang berkualitas tidak hanya memperkuat komitmen guru terhadap organisasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan mereka dalam praktik pengajaran yang inovatif. Iklim kerja yang terbentuk dari hubungan LMX yang sehat turut menciptakan ruang aman bagi guru untuk berekspresi dan berinovasi (Bhoki, 2015).

Namun demikian, tidak semua studi mendukung temuan ini. Penelitian oleh Gottfredson, Wright, & Heaphy (2020) mengkritisi konstruk LMX dengan menyoroti kelemahan konseptual dan metodologis, termasuk ambiguitas dalam mendefinisikan perilaku kepemimpinan yang spesifik serta potensi bias persepsi dalam pengukuran kualitas hubungan. Mereka menekankan bahwa LMX yang tinggi belum tentu secara otomatis menghasilkan perilaku inovatif, karena faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, norma sosial, dan persepsi keadilan juga memainkan peran penting. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengingatkan bahwa pengaruh LMX terhadap inovasi bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan, tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, meskipun temuan dalam penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif LMX terhadap inovasi guru, penting untuk memahami bahwa hubungan tersebut tidak bersifat universal, dan keberhasilan LMX dalam mendorong inovasi sangat bergantung pada ekosistem organisasi pendidikan yang lebih luas, termasuk budaya kolaboratif, kepemimpinan transformasional, serta adanya insentif terhadap eksperimen dan pembaruan dalam pembelajaran.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Inovasi Guru

Berdasarkan hasil data analisis variabel efikasi diri menyatakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap inovasi guru. Efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap inovasi guru. Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam mengatasi tantangan pembelajaran dan mencapai tujuan profesional lebih cenderung menunjukkan sikap inovatif. Keyakinan ini menjadi dorongan internal bagi guru untuk mencoba metode baru, menyesuaikan strategi pembelajaran, serta aktif mencari solusi demi meningkatkan mutu pembelajaran.

Temuan ini mengonfirmasi teori Bandura (1997), yang menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu bertindak, berpikir, dan bertahan dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan guru untuk melakukan inovasi dalam kegiatan mengajar (Ramadhan dan Izzati ,2023). Hal senada disampaikan oleh Tirmizi, Joni, dan Sukardi (2020) yang menyebutkan efikasi diri sebagai salah satu prediktor utama keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Selain itu, studi yang dilakukan Widowati (2020), memperlihatkan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi lebih berani menyalurkan ide-ide kreatif, tanpa merasa tertekan atau takut gagal sehingga mendukung terbentuknya praktik pembelajaran yang inovatif dan berani mengambil resiko profesional.

Pengaruh LMX dan Efikasi Diri Terhadap Inovasi Guru

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku inovatif guru tidak hanya bergantung pada kekuatan internal dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor eksternal, khususnya kualitas hubungan kerja antara guru dan kepala sekolah sebagai atasan langsung. Kombinasi antara dukungan eksternal melalui hubungan kerja yang positif (LMX) dan keyakinan internal berupa efikasi diri menciptakan kondisi yang ideal bagi guru untuk mengembangkan serta menerapkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi namun tidak memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai dapat merasa ragu, kurang percaya diri, atau bahkan tidak memiliki ruang yang cukup untuk berinovasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang suportif namun tidak diimbangi dengan kepercayaan diri guru terhadap kemampuannya juga tidak akan menghasilkan kinerja dan inovasi yang optimal (Marlian, Ahyani, & Kesumawati, 2025). Dengan demikian, sinergi antara kedua variabel ini menjadi kunci penting dalam menciptakan kinerja guru yang efektif, produktif, dan inovatif.

Keterkaitan antara kedua variabel ini juga diperlihatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiranti, Baidlowi, dan Poernomo (2024), dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa LMX dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, apabila dipadukan dengan efikasi diri yang tinggi, mampu mendorong kontribusi individu secara maksimal. Dalam konteks pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang memberdayakan serta efikasi diri guru menjadi dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong terciptanya inovasi pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Dukungan dari kepala sekolah dalam bentuk kepercayaan, penghargaan profesional, serta komunikasi yang terbuka, sebagaimana tercermin dalam konsep LMX, dapat meningkatkan rasa aman psikologis guru untuk keluar dari zona nyaman dan bereksperimen dengan pendekatan pembelajaran baru. Sementara itu, efikasi diri berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memberikan dorongan bagi guru untuk menghadapi tantangan, mengambil risiko, dan tetap bertahan dalam proses perubahan pendidikan yang dinamis.

Sejalan dengan hal tersebut, Afsar et al. (2014) menegaskan bahwa perilaku inovatif karyawan, termasuk guru, dipengaruhi oleh gabungan antara iklim organisasi yang mendukung dan kepercayaan individu terhadap kemampuannya. Selain itu, penelitian oleh Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja guru. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kinerja profesional yang lebih optimal, yang secara tidak langsung berdampak pada keterlibatan aktif dalam pengembangan pembelajaran dan pelaksanaan inovasi di lingkungan sekolah. Seluruh temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa inovasi guru merupakan hasil dari proses sosial dan psikologis yang saling berkaitan. Keberhasilan

inovasi pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh keterpaduan antara kepemimpinan yang supotif dan memberdayakan, serta kesiapan psikologis guru untuk berubah dan berkembang. Oleh karena itu, upaya peningkatan inovasi guru perlu diarahkan secara holistik, tidak hanya melalui pelatihan pengembangan diri, tetapi juga melalui penciptaan budaya organisasi yang kolaboratif, supotif, dan menghargai peran guru sebagai agen perubahan dalam sistem pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota (*Leader-Member Exchange*) serta efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinovatifan guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki hubungan yang baik dan saling percaya dengan kepala sekolah cenderung lebih terdorong untuk mengembangkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran. Demikian pula, guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuannya untuk berinovasi dan menghadapi tantangan di dalam kelas.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan prediktor dominan dalam mempengaruhi keinovatifan guru, ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta standar sebesar 0,579, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Beta untuk LMX sebesar 0,128. Selain itu, nilai signifikansi efikasi diri ($p = 0,000$) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan bermakna secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya sendiri menjadi faktor utama dalam mendorong perilaku inovatif di lingkungan sekolah.

Kedua variabel independen tersebut secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan keinovatifan guru, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F ($F = 97,041; p = 0,000$), yang mencerminkan pentingnya pendekatan manajerial yang supotif dan penguatan kapasitas psikologis guru dalam sistem pendidikan dasar. Hasil ini mendukung teori dan temuan terdahulu yang menekankan pentingnya interaksi interpersonal dan kepercayaan diri dalam mendorong perilaku inovatif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah dan pengembangan personal guru merupakan langkah strategis dalam membangun ekosistem sekolah yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menelusuri peran kepala sekolah secara lebih spesifik dalam pengambilan keputusan strategis di sekolah, terutama dalam membangun hubungan profesional yang mendukung inovasi guru. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik yang bersifat transformasional maupun demokratis, mempengaruhi efektivitas penerapan *Leader Member Exchange* (LMX), dan efikasi diri terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

ACKNOWLEDGMENT

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat serta Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) atas izin dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak/Ibu Guru ASN Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Lombok Barat yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang sangat berharga. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada orang tua dan suami atas segala dukungan, dorongan, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penyusunan hingga selesaiya penelitian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Konsep awal penelitian ini dikembangkan oleh Ni Wayan Lila Riani S di bawah arahan Dadi Setiadi dan Abdul Kadir Jaelani. Proses pengumpulan data, analisis, serta penulisan draf pertama dilakukan oleh Ni Wayan Lila Riani S. Naskah kemudian ditinjau dan disunting oleh Dadi Setiadi, Abdul Kadir Jaelani, Heri Hadi Saputra, dan Muhammad Makki. Seluruh penulis telah menelaah dan menyetujui naskah akhir yang diajukan untuk publikasi.

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.
- 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
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- 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). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the Leader–Member Exchange construct: Back to square one. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2020.101385>
- 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.
- Khayati, N., & Sarjana, S. (2015). Efikasi diri dan kreativitas menciptakan inovasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(3), 243-262.
- 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.
- Marliani, M., Ahyani, N., & Kesumawati, N. (2025). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 9-28.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Ramadhan, R. D., & Izzati, U. A. (2023). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan "X"*. Character Jurnal Penelitian Psikologi, 10(2), 344-363.
- 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.
- Sjamsuri, A., & Mulyiani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1-6.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tirmizi, A., Rokhmat, J., & Sukardi, S. (2020). Pengaruh efikasi diri terhadap keinovatifan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Lombok Barat. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(4).
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, NourHalisa, N., ... Kusumaningrum, R. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Media Utama.
- Widowati, B. K. (2020). *Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Keinovatifan Widyaiswara Di Lingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian*, Kementerian Pertanian. *Jurnal AgriWidya*, 1(3).
- 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).