

**HUBUNGAN ANTARA *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DENGAN
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Avrellia Marta Suryaningtyas¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

avrelliamartas@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. *Innovative Work Behavior* adalah perilaku kerja guru yang mengacu pada proses pencarian, pengombinasian, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang berkaitan dengan materi, metode, maupun aturan pembelajaran demi peningkatan efektivitas kegiatan belajar-mengajar. *Leader-member exchange* mengacu pada penilaian oleh guru atas kualitas hubungan yang terjadi dengan kepala sekolah yang dicirikan oleh adanya pembentukan peran dan pertukaran sosial satu sama lain dalam lingkup pekerjaan dengan melibatkan ketertarikan interpersonal maupun emosional, kesetiaan, dukungan pengetahuan, dan penghargaan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 159 guru (Laki-laki = 29.6%, Perempuan = 70.4%) dengan masa kerja 1 – 40 tahun yang dipilih menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Penggalan data menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* (9 aitem; $\alpha = 0.967$) dan *Leader-Member Exchange Multidimensional Measure* (11 aitem; $\alpha = 0.879$). Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa *leader-member exchange* dapat memprediksi *innovative work behavior* ($R = 0.320$, $p < 0.001$) dan memberikan sumbangan efektif terhadap *innovative work behavior* sebesar 10.3% ($R^2 = 0.103$). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior*, yang mana semakin tinggi tingkat *leader-member exchange*, maka semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* pada guru.

Kata kunci: *leader-member exchange*; *innovative work behavior*; guru

RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN NGALIYAN SUB-DISTRICT SEMARANG CITY

Avrellia Marta Suryaningtyas¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

avrelliamartas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between leader-member exchange and innovative work behavior among public elementary school teachers in Ngaliyan District, Semarang City. Innovative work behavior refers to teachers' work behavior that involves the process of searching for, combining, recognizing, and applying new ideas related to learning materials, methods, and rules to improve the effectiveness of teaching and learning activities. Leader-member exchange refers to teachers' assessments of the quality of their relationships with school principals, characterized by the formation of roles and social exchanges within the scope of work, involving interpersonal and emotional interest, loyalty, knowledge support, and recognition. The subjects of this study consisted of 159 teachers (Male = 29.6%, Female = 70.4%) with 1–40 years of work experience, selected using proportionate random sampling. Data collection utilized the Innovative Work Behavior Scale (9 items; $\alpha = 0.967$) and the Leader-Member Exchange Multidimensional Measure (11 items; $\alpha = 0.879$). Hypothesis testing was conducted using simple linear regression analysis, which showed that leader-member exchange can predict innovative work behavior ($R = 0.320$, $p < 0.001$) and contributes effectively to innovative work behavior by 10.3% ($R^2 = 0.103$). The research results indicate a positive relationship between leader-member exchange and innovative work behavior, such that the higher the level of leader-member exchange, the higher the level of innovative work behavior among teachers.

Keywords: leader-member exchange; innovative work behavior; teachers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan tingkat sekolah dasar berperan penting dalam pengembangan kepribadian anak secara utuh, sesuai dengan tahap perkembangannya dan memberikan fondasi ilmu pengetahuan maupun teknologi yang kuat sebagai bekal untuk belajar lebih lanjut dan beradaptasi dengan kehidupan di masyarakat (Taufiq, 2020). Tujuan pendidikan di sekolah dasar dapat tercapai melalui kontribusi dari berbagai elemen. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah dasar, yaitu kualitas guru (Suleman & Idayanti, 2024).

Guru, sebagai komponen dalam proses pembelajaran, memiliki peran penting untuk mengembangkan tingkat intelektual siswa (Alviana, 2021). Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, guru adalah aktor utama yang secara aktif melaksanakan kegiatan pembelajaran (Sanjani, 2020). Selain itu, dalam pendidikan di sekolah dasar, guru tidak hanya menjelaskan materi pelajaran, tetapi juga motivator yang membangkitkan semangat belajar siswa, pembimbing yang memberikan arahan dan nasihat, serta demonstrator yang memberikan contoh dan teladan (Meri & Mustika, 2022).

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia melalui peran strategis sebagai pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan inovator (Ramdayana & Prasetyono, 2022). Sejalan dengan gagasan tersebut, Meri dan Mustika (2022), menjelaskan bahwa guru sebagai pengelola pembelajaran wajib merancang materi-materi yang sejalan dengan tujuan pembelajaran, memberikan pengajaran kepada siswa berdasarkan materi yang telah dirancang, dan menyusun soal-soal untuk diujikan kepada siswa. Selain itu, guru sebagai fasilitator berperan untuk merancang media pembelajaran yang menunjang proses pembelajaran (Meri & Mustika, 2022). Guru

sebagai inovator memiliki peran untuk inisiatif mengikuti perkembangan teknologi dan menerapkan perkembangan tersebut dalam kegiatan belajar mengajar (Zunidar, 2019).

Peran sentral guru dalam lingkungan sekolah sangat ditentukan oleh sejauh mana guru tersebut mampu berkreasi dan berinovasi dalam proses pembelajaran (Pastore & Andrade, 2019). Semakin tinggi tingkat kreativitas dan inovasi guru, semakin tinggi pula tingkat kualitas persiapan mengajar, desain ruang belajar, pemilihan media pembelajaran, serta pengembangan kebijakan sekolah yang mendukung kegiatan belajar siswa, di dalam ataupun di luar kelas (Wulandari & Nisrina, 2020). Oleh karena itu, demi mempertahankan relevansi dan efektivitas dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, guru perlu secara konsisten melakukan inovasi melalui pengembangan desain pembelajaran yang kreatif dan pemanfaatan teknologi secara optimal (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Pengembangan desain pembelajaran yang kreatif dan inovatif erat kaitannya dengan penerapan Kurikulum Merdeka pada pendidikan di Indonesia sejak tahun 2021. Fokus utama Kurikulum Merdeka, yaitu memfasilitasi penggunaan teknologi dan pembentukan komunitas belajar sebagai wadah bagi guru, siswa, dan akademisi untuk saling berbagi pengalaman serta pengetahuan dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran (Nugraha, 2022). Kurikulum Merdeka memberikan kebebasan kepada setiap satuan pendidikan untuk merangkai kurikulum yang sesuai dengan konteks, karakteristik, dan kepemimpinan masing-masing (Rahayuningsih & Rijanto, 2022). Keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka ditentukan oleh kinerja guru dalam mengaplikasikan berbagai metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kepribadian siswa dan sasaran pembelajaran.

Kemajuan teknologi memberikan kemudahan terhadap pendidik untuk mengembangkan model pembelajaran inovatif (Anggraini dkk., 2024). Pengembangan model pembelajaran yang inovatif dapat menjadi strategi dalam mengatasi berbagai

permasalahan siswa, seperti kebosanan, ketidakpahaman, dan kesulitan untuk fokus terhadap materi yang disampaikan oleh guru (Azzahra & Sya, 2023). Menurut Anggraini dkk. (2024), model-model pembelajaran berbasis digital yang bisa diterapkan oleh guru, yaitu *blended learning* (perpaduan antara pembelajaran tatap muka dengan jarak jauh melalui media digital yang dapat diakses oleh guru maupun siswa kapanpun dan dimanapun), *e-learning* (penyampaian materi pembelajaran melalui perangkat elektronik dan dapat diakses melalui jaringan internet), dan *virtual learning environment* (*platform* berbasis *website* yang dirancang untuk memfasilitasi pembelajaran secara digital). Beragamnya model pembelajaran berbasis digital menunjukkan pentingnya penguasaan teknologi yang wajib dimiliki oleh guru demi peningkatan kinerja yang optimal. Salah satu tanda penting dari kinerja guru yang maksimal, yaitu menerapkan perilaku kerja yang inovatif (Mphahlele & Rampa, 2014). Pada konteks institusi pendidikan, *innovative work behavior* guru menuntut keterampilan untuk menghasilkan ide-ide inovatif serta melibatkan siswa dan rekan kerja dalam implementasinya (Messmann & Mulder, 2012).

Innovative work behavior adalah sebuah tindakan untuk menghasilkan ide baru, meliputi produk, jasa, pembaharuan proses, maupun prosedur kerja, yang mana selanjutnya diaplikasikan pada pekerjaan individu (Jong & Hartog, 2010). Tahapan *innovative work behavior* diawali oleh penemuan masalah, dilanjutkan dengan penciptaan ide atau solusi, mencakup ide baru maupun yang telah diadopsi, dan diakhiri dengan penerapannya (Scott & Bruce, 1994). Penerapan *innovative work behavior* pada karyawan mampu meningkatkan efektifitas dan kualitas proses internal maupun hasil kerja, mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif, serta menjaga kehidupan jangka panjang sebuah organisasi (Messmann & Mulder, 2011). Jong & Hartog (2010) mengungkapkan empat aspek *innovative work behavior*, yaitu eksplorasi ide, generasi ide, mewujudkan ide, dan implementasi ide. Aspek eksplorasi ide mengacu pada pencarian cara-cara alternatif untuk menaikkan produk, layanan,

maupun prosedur saat ini. Pada aspek generasi ide berkaitan dengan aktivitas penyusunan kembali serta pengombinasian informasi dan konsep yang tersedia untuk menyelesaikan masalah atau mengoptimalkan performa. Aspek mewujudkan ide mengacu pada kegiatan mempromosikan ide-ide baru yang telah dihasilkan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi. Pada aspek implementasi ide berkaitan dengan penerapan ide-ide inovatif, seperti mengembangkan produk atau proses kerja baru, serta menguji dan memodifikasinya.

Rusmiati dkk., (2023) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa salah satu problematika dalam implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar, yaitu rendahnya tingkat inovasi pendidik dalam proses belajar-mengajar. Penelitian Ramadhani dan Hindun (2023) juga menunjukkan bahwa permasalahan penerapan Kurikulum Merdeka yang dialami oleh guru sekolah dasar, salah satunya, yaitu minimnya peran inovasi guru dalam menggunakan metode pengajaran maupun pemberian pengalaman pengajaran yang relevan dan kontekstual. Sementara itu, di SD Negeri 01 Pokoh Kidul, ditemukan bahwa rendahnya inovasi dalam pembelajaran dan masalah dalam mengatur kelas menjadi kendala utama guru dalam menjalankan Kurikulum Merdeka. Hal tersebut terjadi karena penilaian awal siswa kurang spesifik, sehingga apa yang siswa butuhkan tidak sesuai dengan fasilitas sekolah (Susanti, 2021).

Peneliti melaksanakan penggalan data awal pada beberapa SDN di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang dan diketahui bahwa masing-masing SDN memiliki visi dan misi yang berbeda-beda, tetapi seluruh visi dan misi tersebut sama-sama dirancang untuk menyukseskan kurikulum yang diterapkan saat ini, yaitu Kurikulum Merdeka. Kurikulum tersebut memberikan fleksibilitas bagi guru untuk mengembangkan pembelajaran yang berorientasi pada siswa supaya aktivitas belajar siswa mampu disesuaikan dengan potensi dan ketertarikan masing-masing individu. Meskipun Kurikulum Merdeka telah memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi, data awal

dari proses orientasi kancan ditemukan bahwa guru mengalami kesulitan dalam merumuskan modul ajar dan seringkali materi yang seharusnya diajarkan di fase B, diajarkan di fase A. Kesulitan perumusan modul ajar disebabkan karena rendahnya pemahaman guru terhadap RPP dan pelatihan serta dukungan yang kurang memadai (Ramadhani & Hindun, 2023). Selain itu, kurangnya ide-ide kreatif yang dimiliki oleh guru membuat guru cenderung menggunakan metode pembelajaran lama, seperti hanya menghimbau pengisian lembar kerja siswa (LKS) dan sedikit pemberian proyek yang dapat dikerjakan oleh siswa di sekolah ataupun di rumah. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian Ramadhani dan Hindun (2023), bahwa guru yang kurang inovatif cenderung berpegang pada metode pengajaran tradisional dan kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Secara spesifik, terdapat penelitian yang menguraikan hasil evaluasi dari Kepala Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan Ngaliyan berkaitan dengan perilaku kreatif guru dalam upaya penerapan Kurikulum Merdeka, meliputi 1) guru yang tidak menerapkan inovasi pembelajaran dan belum menciptakan latihan terbaik yang berguna serta bernilai selama pembelajaran sebesar lebih dari 70%; dan 2) guru yang belum pernah atau jarang menggunakan metode pengajaran baru dan cenderung monoton sebesar lebih dari 60% (Ristiani dkk., 2025). Selain itu, Baskara & Sutarni (2024), menyebutkan bahwa kompetensi mengajar guru di wilayah sub-urban berbeda dengan guru di wilayah urban karena terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi guru, seperti akses terhadap pelatihan profesional yang berkelanjutan, latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, hingga infrastruktur serta dukungan yang memadai dari sekolah maupun pemerintah lokal. Uraian tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada SDN di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang.

Tingkat *innovative work behavior* yang rendah pada guru menimbulkan kebosanan dan penurunan minat belajar siswa (Rusmiati dkk., 2023). Selain itu, rendahnya

inovasi yang diberikan oleh guru selama proses pembelajaran menyebabkan siswa menghadapi kesusahan pada pemahaman konsep-konsep yang diterangkan (Susanti, 2021). Dampak lain dari rendahnya *innovative work behavior* pada guru, yaitu guru mengalami kesulitan untuk menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan individu siswa karena setiap siswa memiliki cara belajar yang unik (Ramadhani & Hindun, 2023). Sebaliknya, apabila guru menerapkan *innovative work behavior*, maka proses belajar mengajar semakin menyenangkan, bergairah, menarik, dan dinamis (Oktaria dkk., 2021). Penerapan *innovative work behavior* juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja dan profitabilitas yang berkualitas karena *innovative work behavior* berfungsi sebagai alat strategis dan motivasi bagi individu dan organisasi (Uppathampracha & Liu, 2022).

Innovative work behavior dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Berdasarkan kajian literatur lima tahun terakhir, dapat diketahui setidaknya terdapat tujuh faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*. Faktor-faktor tersebut, yaitu kepribadian proaktif (Pan dkk., 2021; Anggraeni & Izzati, 2024; dan Ullah dkk., 2024), *emotional intelligence* (Bahagia dkk., 2024 dan Safitri & Nasution, 2024), *creative self-efficacy* (Khan dkk., 2023; Indriyani dkk., 2022; Praningrum dkk., 2022; Gelaidan dkk., 2024; Sriwardani dkk., 2022; dan Oktaria dkk., 2021), komitmen organisasi (Amalia & Budiani, 2023; Miranka & Izzati, 2023; dan Wang & Hou, 2023), *psychological capital* (Devassy & Jindal, 2024; Baharudin & Ekowati, 2022; dan Ullah dkk., 2024), *leader-member exchange* (Evers dkk., 2024; Pratiwi & Parahyanti, 2022; Khasanah & Izzati, 2021; dan Ghozali & Hadi, 2021), dan kepemimpinan transformasional (Nisrina & Raharja, 2024; Saif dkk., 2024; dan Safrizal dkk., 2024). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hammond dkk., (2011), yang mana *individual differences*, *motivation*, *job characteristic*, dan *contextual influence* merupakan faktor-faktor dari *innovative work behavior*.

Penelitian mengenai *innovative work behavior* menjadi topik menarik yang telah dibahas pada berbagai *setting*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada rentang waktu 10 tahun terakhir (2014-2024), ditemukan bahwa *innovative work behavior* menjadi faktor penting dalam peningkatan proses kerja yang efektif dan efisien hingga pencapaian tujuan organisasi pada perusahaan telekomunikasi (Santoso & Heng, 2019). Penelitian mengenai *innovative work behavior* juga dilakukan di berbagai organisasi, seperti perhotelan (Suprpto dkk., 2024), rumah sakit (Putri & Nabhan, 2023), pariwisata (Dewi & Syarifah, 2018), dan kreatif digital (Wijanarko & Purba, 2018). Selain itu, ditemukan beberapa penelitian terkait *innovative work behavior* di organisasi pendidikan (Prasetyono dkk., 2022; Fiernaningsih dkk., 2023; Anabelle dkk., 2023; dan (Dananjaya dkk., 2024).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan, dalam hal ini *leader-member exchange*, memberikan kontribusi terhadap *innovative work behavior*. Pemilihan *leader-member exchange* pada penelitian ini dikarenakan salah satu hal penting dalam penerapan *innovative work behavior* adalah karyawan yang memiliki hubungan yang berkualitas dengan atasannya. Peneliti menentukan guru sebagai subjek penelitian karena guru selalu berdampingan dengan kegiatan yang menuntut inovasi untuk mencerdaskan anak bangsa. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Taradita & Wibawa (2019), bahwa perilaku kerja inovatif penting dimiliki oleh guru-guru di Indonesia karena hal tersebut mampu menunjang keunggulan dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Selain itu, guru terus menjalin hubungan dengan kepala sekolah untuk menerapkan kurikulum dalam proses pembelajaran. Evers dkk. (2024), menyebutkan bahwa guru dan pimpinan sekolah saling berkolaborasi erat demi menciptakan visi dan misi yang selaras dengan mutu pendidikan serta menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide kreatif, yang pada akhirnya bisa mendorong atau menghambat perilaku inovatif karyawan (Pratiwi & Parahyanti, 2022). Keberhasilan karyawan dalam berinovasi sangat bergantung pada sejauh mana pemimpin memberikan dukungan dan motivasi (Alsughayir, 2017). Salah satu teori kepemimpinan yang diyakini mampu menciptakan *innovative work behavior*, yaitu *leader-member exchange*. *Leader-member exchange* adalah hubungan dua arah yang berkembang dan berubah seiring waktu antara pemimpin dengan bawahan yang variasi hubungannya dikembangkan dan dipertahankan serta ditandai dengan tingkat pengetahuan maupun keterampilan, kehormatan, kesetiaan, kesukaan yang tinggi satu sama lain dalam lingkup pekerjaan (Liden & Maslyn, 1998). Pada *setting* lembaga pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, sedangkan guru tergolong sebagai karyawan. Oleh karena itu, dengan terciptanya kualitas hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru, menjadikan pendidik semakin termotivasi dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide kreatif maupun inovatif selama proses belajar mengajar.

Leader-member exchange penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan memfokuskan kualitas hubungan antara pimpinan dengan anggota akan tercipta kinerja yang maksimal melalui penghasilan ide-ide kreatif oleh karyawan dan mendorong atasan untuk memberikan imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru, berdiskusi tentang ide-ide inovatif, menerima umpan balik konstruktif dari atasan, serta memperoleh dukungan secara emosional dalam melaksanakan tugas (Bibi & Afsar, 2018). Tingginya kualitas *leader-member exchange* memberikan efek positif pada kinerja karyawan, seperti karyawan memiliki otonomi dalam bekerja, mendapat dukungan dari atasan, merasa terikat dengan perusahaan, dan berani mengajukan ide-ide baru (Basu & Green, 1997).

Melalui pemberian kinerja yang optimal dari karyawan, akan memudahkan atasan untuk mencapai tujuan maupun keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, ditemukan bahwa kualitas hubungan antara kepala sekolah dengan guru sangat penting ditingkatkan untuk mengoptimalkan perilaku kerja inovatif guru. Semakin tinggi kualitas *leader-member exchange* akan membantu karyawan untuk meningkatkan penerapan *innovative work behavior* dalam pekerjaan sehari-hari. Evers dkk., (2024) menunjukkan kesesuaian pernyataan tersebut dengan hasil penelitiannya, yaitu adanya hubungan positif antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior*, yang mana semakin tinggi *leader-member exchange*, semakin tinggi pula *innovative work behavior* yang diterapkan. Ditemukan keselarasan hasil pada penelitian Pratiwi & Parahyanti (2022), yang menampilkan hubungan positif dan signifikan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior*. Perbedaan hasil penelitian ditemukan pada penelitian Lee (2008), yang ditunjukkan dengan ketiadaan hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* karena perilaku kerja inovatif pada karyawan *research and development* di Singapura lebih dipengaruhi oleh faktor internal karyawan. Serupa dengan penelitian Taştan & Davoudi (2015) bahwa tidak adanya hubungan antara *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif karena dengan ada atau tidaknya dukungan atasan, mereka tetap menyumbangkan kontribusi dan tanggung jawab selama bekerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Bernerth dkk., (2016), yang menunjukkan bahwa *leader-member exchange* tidak mempunyai hubungan signifikan dengan *innovative work behavior* sehingga diperlukan mediator melalui variabel lain.

Berbagai penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian sehingga membuat mengenai kedua variabel tersebut masih perlu dilakukan. Selain itu, ditemukan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yang

mana penelitian sebelumnya dilaksanakan dengan subjek karyawan industri pariwisata, pegawai negeri sipil, guru tingkat sekolah menengah, karyawan hotel, karyawan industri jasa, karyawan IT, dan karyawan perbankan (Ghozali & Hadi, 2021; Khasanah & Izzati, 2021; Evers dkk., 2024; Kim & Koo, 2017; Rafique dkk., 2022; Mustafa dkk., 2023; dan Dar dkk., 2023), sedangkan dari penelitian ini adalah guru sekolah dasar. Oleh karena itu, peneliti melaksanakan penelitian mengenai hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *leader-member exchange* dengan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong kemajuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu, dapat membantu meningkatkan pengetahuan tentang *leader-member exchange* dan *innovative work behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Subjek mampu menyadari pentingnya *leader-member exchange* dan *innovative work behavior* dalam menjalankan pekerjaan sehingga seluruh aktivitas pembelajaran di sekolah dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Bagi Instansi

Instansi dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai masukan dan bahan evaluasi mengenai kualitas hubungan antara kepala sekolah dengan guru untuk mengatasi masalah terkait perilaku kerja inovatif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang hendak melaksanakan penelitian dengan variabel serupa bisa memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi.