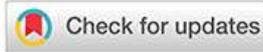


PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI DI LAPAS KELAS IIA PURWOKERTO



^{1*}Addinulloh Achmad Hanifan, ²Naniek Pangestuti

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}addinullohahmadhanifan@gmail.com (*corresponding author*)

²naniekedi14@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leader-member exchange on the innovative work behavior of Class IIA Purwokerto prison employees. The research method used is quantitative. The population in this study were all Purwokerto prison employees, where a purposive sampling technique using the Krejcie and Morgan method was used to obtain a sample of 92 employees. The results of this research show that leader-member exchange significantly influences the innovative work behavior of Class IIA Purwokerto prison employees. The results of the determination test show that leader-member exchange as an independent variable has a 13% effect on innovative work behavior as a dependent variable for Class IIA Purwokerto prison employees. Researchers expect that future research can add other variables as mediators which might increase the indirect influence of leader-member exchange on innovative work behavior.

Keywords: *Leader-Member Exchange; Innovative Work Behavior; Correctional*



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

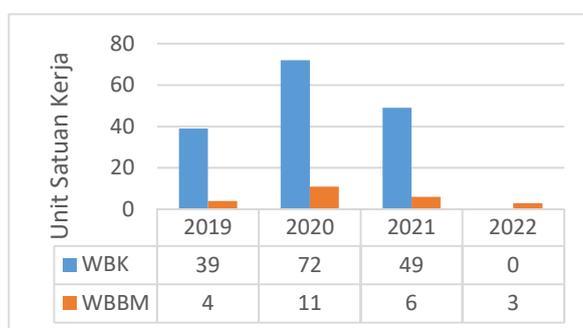
CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Rangkaian suksesi zaman yang sifatnya begitu dinamis, masif, dan fluktuatif menuntut adanya perubahan dimana menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi. Dengan kondisi yang dihadapi tersebut, penting bagi organisasi untuk mengupayakan keberlangsungan organisasinya dengan tetap mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimilikinya. Perihal yang dapat diperbuat guna memastikan organisasi dapat bertahan dan unggul dalam persaingan global di kondisi siklus perubahan yang begitu cepat ini yaitu dengan menerapkan inovasi. Sejalan dengan pentingnya reka baru/, inovasi ini sendiri dapat diimplementasikan dalam berbagai tingkatan seperti tingkat kelembagaan, tingkat golongan, dan tingkat perseorangan (Ratnaningsih, 2016).

Inovasi dalam organisasi pelayanan publik diperlukan untuk mengoptimalkan pelayanan terhadap publik dengan menitikberatkan pada penyesuaian kebutuhan yang ada di masyarakat saat ini. Dalam level organisasi, instansi pemerintah Indonesia melalui mekanisme birokrasinya terus berupaya mendorong adanya inovasi dalam berbagai bidang untuk melayani kepentingan publik dan meningkatkan kepercayaan publik (*public trust*). Otoritas Pemerintah Indonesia melalui Kemenpan RB mencanangkan program berupa “Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Bebas Bersih Melayani” dimana implementasinya berwujud konsep penerapan inovasi melalui mekanisme percontohan (*pilot project*) yang dilakukan oleh setiap satuan kerja instansi pemerintah. Salah satu tujuan dari Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Bebas Bersih Melayani (WBBM) ini yaitu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik, dimana hal tersebut didapatkan dari inovasi-inovasi yang muncul di setiap unit kerja instansi pemerintah.

Tabel 1
Perolehan Predikat WBK & WBBM Kemenkumham



Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Berdasarkan Tabel 1, unit satker dalam naungan Kementerian Hukum dan HAM yang memperoleh predikat WBK dan WBBM atas kinerja maupun inovasinya mengalami kondisi yang fluktuatif dan terus berubah tiap tahunnya. Ketidakstabilan kondisi pencapaian ini disebabkan karena untuk memperoleh predikat WBK atau WBBM bukanlah hal yang mudah. Hal ini menjadikan tuntutan yang bersifat dinamis dan eksploratif bagi setiap unit satuan kerja Kementerian Hukum dan HAM untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas atas inovasi-inovasinya dimana bermanfaat untuk kemajuan instansi/organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Sejalan dengan hal diatas, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Purwokerto sebagai satu dari sekian UPT pemasyarakatan di Jawa Tengah khususnya di wilayah kota Purwokerto atau Kabupaten Banyumas, turut andil dalam upaya merealisasikan program pembangunan Zona Integritas selain untuk mendapatkan

predikat WBK atau WBBM juga karena hal tersebut selaras dengan tujuan dari Lapas itu sendiri sebagai instansi/organisasi yang berorientasi kepada pelayanan publik khususnya dalam memberikan program pembinaan kepada para pelanggar pidana dan juga pelayanan terhadap masyarakat umum. Upaya realisasi yang dilakukan yaitu melalui pengimplementasian atas ide-ide yang bersumber dari pegawainya dalam bentuk inovasi-inovasi di bidang pelayanan yang diberikan kepada wargabinaan ataupun masyarakat. Hal tersebut dilakukan karena Lapas Kelas IIA Purwokerto memberikan dukungan atas innovative work behavior (perilaku kerja inovatif) dari pegawai melalui keterlibatan pegawai dalam pencarian ide-ide dan inovasi untuk kepentingan organisasi atau instansi dimana menunjukkan bahwa perilaku kinerja inovatif memiliki dampak yang positif terhadap organisasi. Lapas Purwokerto menyadari pentingnya penerapan inovasi terhadap organisasi untuk kepentingan bersama yang disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Data Inovasi Lapas Kelas IIA Purwokerto untuk Pembangunan ZI



Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Meskipun siklus pergantian kepemimpinan diharapkan mampu membawa dampak positif organisasi, namun pada kenyataannya adanya pergantian pemimpin tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal karena perlunya waktu untuk adaptasi dengan budaya kerja dan budaya organisasi yang baru. Adanya suatu hubungan yang tercipta dari pergantian kepemimpinan ini berkaitan dengan teori *leader-member exchange*, karena dianggap sebagai prediktor bagaimana pengikut dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya (Altman, 2003). Kualitas hubungan pertukaran pemimpin memiliki hubungan pertukaran sosial yang unik dengan pengikut atau pegawainya, dimana kualitas hubungan itu yang didasarkan pada kepercayaan, kewajiban bersama dan saling menghormati. Kualitas LMX akan menentukan sejauh mana pemimpin dapat memenuhi tuntutan pekerjaan pengikutnya dan membangun hubungan kerja yang baik dengan berkontribusi untuk memotivasi pengikutnya. Dengan kata lain kualitas LMX dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai.

Seperti peribahasa lain nahkoda maka lain juga kapal melaju. Setiap pemimpin memiliki standarisasi dan metodenya tersendiri untuk menetapkan suatu kebijakan atau pengambilan keputusan, khususnya dalam hal inovasi apa yang ingin dikembangkan pada UPT yang dipimpinnya. Setiap pemimpin juga memiliki bawahan atau pegawai yang lebih dipercayai untuk memberikan masukan-masukan atau ide-ide bagi kepentingan organisasi yang dapat ia dukung untuk diterapkan.

Adanya siklus perubahan kepemimpinan yang cepat di Lapas Kelas IIA Purwokerto diharapkan mampu membawa suatu inovasi atau perubahan yang lebih variatif dan bermanfaat bagi Lapas Kelas IIA Purwokerto dalam memberikan pelayanan

terhadap publik dan pembinaan terhadap wargabinaan. Meskipun dengan ada banyaknya variasi pemimpin yang mengepalai Lapas Kelas IIA Purwokerto, secara otomatis seharusnya memiliki berbagai opsi terkait kebijakan inovasi-inovasi yang ingin diterapkan atau ide-ide dari bawahannya yang dapat ia dukung untuk diimplementasikan demi perubahan yang baik bagi Lapas itu sendiri, baik itu diterapkan sebagai *legacy*, pencapaian implementatif pribadi, ataupun upaya memperoleh predikat WBK atau WBBM dalam rangka pembangunan Zona Integritas.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Leader-Member Exchange

Liden dan Maslyn (1998) mengungkapkan bahwa *leader-member exchange* (LMX) merupakan suatu relasi berunsur resiprokal dan bersifat multidimensional diantara pimpinan terhadap pengikutnya dimana mengembangkan aspek relasi kerja yang bervariasi kepada setiap bawahannya. Hal tersebut menyebabkan setiap bawahan bawahan memiliki peranannya masing-masing tergantung pada hubungan pertukaran interpersonal yang dimiliki dengan pimpinannya. Kemudian menambahkan bahwa hubungan interpersonal yang dimaksud tersebut ditunjukkan melalui sikap saling menghargai dari segi aspek wawasan dan kompetensi, adanya kepercayaan, serta relasi kesetiaan satu sama lain yang berarti hubungan pimpinan dengan bawahannya memiliki kualitas tinggi.

Innovative Work Behavior (Perilaku Kerja Inovatif)

De Jong dan Hartog (2008) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang menciptakan ide-ide atau solusi-solusi kreatif yang berguna bagi organisasi, melalui pemikiran atau tindakan yang tidak biasa, tidak konvensional, dan tidak terduga. Perilaku ini melibatkan kemampuan karyawan untuk menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam situasi kerja mereka, termasuk mengembangkan produk baru, memperbaiki proses bisnis, mengenali peluang baru, mencari sumber daya baru, dan meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara *Leader-Member Exchange* dan Perilaku Kerja Inovatif

Adanya perilaku kerja inovatif yang dimiliki karyawan saat ini telah dianggap sebagai aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi (Atitumpong & Badir, 2018), sebab karyawan dianggap sebagai aset penting dalam menghasilkan suatu inovasi oleh perusahaan (Afsar dkk., 2014). Keberhasilan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya secara konsisten dalam upaya mempertahankan keberlangsungannya tak lepas dari aspek perilaku kerja inovatif dari karyawan melalui pemikiran dan tindakannya dalam bentuk inovasi atau perbaikan berkelanjutan. Setiap inovasi dari yang ada di organisasi, memiliki makna penting bagi organisasi.

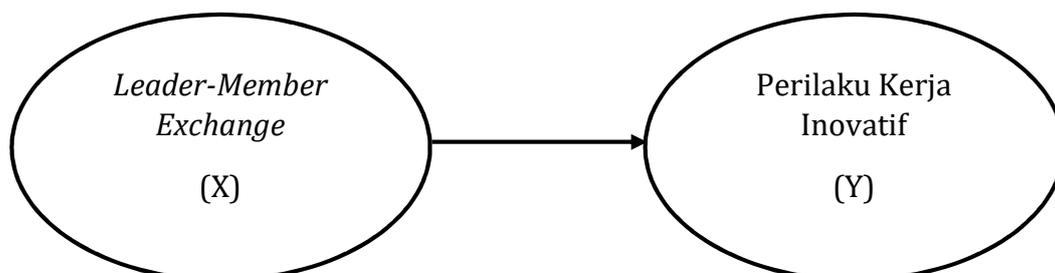
Beragam penelitian menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan menjadi aspek yang hakiki bagi perilaku kerja inovatif pada pegawai (Li & Zheng, 2014). Hal tersebut sejalan dengan anteseden dari perilaku kerja inovatif dimana dalam kategori level kelompok kerja, kepemimpinan menjadi aspek penting yang menunjukkan LMX sebagai bagian di dalamnya (Scott & Bruce, 1994). Meskipun begitu, relasi interpersonal yang terbentuk diantara pemimpin dan pengikutnya atau dalam hal ini berarti LMX memiliki pengaruh dengan signifikansi tinggi apabila dibanding kepemimpinan yang lain (Alsughayir, 2017). Dalam penelitian Alsughayir (2017) dijelaskan bahwa dengan adanya suatu hubungan kedekatan interpersonal antara bawahan kepada pimpinan

maka dapat memudahkan pimpinan untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi emosional karyawan, aspek dukungan atau kekaguman, dan dapat melakukan evaluasi atas inovasi yang diberikan karyawan. Kedekatan interpersonal hingga ditahap adanya kemudahan komunikasi dan bertukar pikiran antara pimpinan dengan bawahan merupakan hal yang positif yang tentunya bagi suatu organisasi. Pemimpin dapat mengetahui pendapat, asumsi, ide, pola pikir, dan inspirasi yang berkaitan dengan organisasi dari bawahannya. Dengan begitu, akan ada masukan-masukan yang berguna bagi pemimpin untuk dapat dihubungkan dengan kebijakan-kebijakan yang akan ia tetapkan khususnya dalam menentukan inovasi-inovasi yang perlu untuk diciptakan atau dikembangkan demi keberlangsungan organisasi yang ia pimpin.

Kerangka Penelitian

Karyawan selaku pelaksana pada tempat kerja atau organisasi yang ia tempati, cenderung memberikan respon inovatif terhadap tuntutan pekerjaan apabila jerih payah mereka dihargai oleh pemimpin mereka. Pemimpin yang memiliki kedekatan dengan bawahannya dan menghargai segala upaya pekerjaan mereka bagi organisasi menjadi faktor penting yang memotivasi karyawan untuk menghasilkan ide bagi organisasi. Meskipun begitu, karyawan membutuhkan dorongan dan dukungan yang berlandaskan kepercayaan dari pimpinan untuk dapat menerapkan ide yang telah dimilikinya. Untuk dapat melakukan hal tersebut diperlukan aspek loyalitas antara hubungan pimpinan dan bawahan dari situasi tertentu ke situasi yang lain. Berangkat dari kedekatan tersebut dapat berkembang menjadi hal lainnya seperti diberikannya pengakuan atas kontribusi karyawan serta diberikannya kesempatan bagi bawahan untuk mengembangkan skill-nya. Karyawan yang memiliki LMX tinggi akan memiliki niat positif untuk balas budi terhadap kebaikan pimpinan melalui organisasi dimana dapat dalam bentuk ide-ide yang diupayakan untuk menjadi inovasi bagi kemajuan organisasi. (Kumar Gupta, 2014)

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto dengan kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto

Ha : Terdapat pengaruh *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Lapas Kelas IIA Purwokerto

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *causal comprataive design* atau dikenal juga sebagai *ex-post facto research design* dimana sebagai salah satu desain penelitian kuantitatif yang dipakai untuk menilai relasi kausal diantara dua variabel yang telah ada namun tidak dapat dimanipulasi dari segi eksperimental.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto yang berjumlah 120 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* non-probabilitas menggunakan metode Krejcie dan Morgan dengan tingkat kesalahan 5% sehingga didapatkan sampel berjumlah 92 responden pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk diisi oleh 92 orang responden pegawai dengan 5 opsi jawaban berdasarkan pengukuran menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Hasil dari pengumpulan data diolah dengan menggunakan *software* SPSS 23 untuk dilakukan uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, dilakukan analisis data terhadap variabel *Leader Member Exchange* sebagai variabel X dan variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel Y, dimana diperoleh sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dipakai untuk menguji tingkat distribusi data yang didapatkan peneliti apakah terdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan acuan angka signifikansi $> 0,05$ untuk menentukan tingkat pendistribusian data.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	92	
Mean	,00000000	
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2,28351464	
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.071
Test Statistic	.071	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Berdasarkan data hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test tersebut, telah didapatkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai tersebut menunjukkan terpenuhinya syarat uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka menandakan bahwa data dari

penelitian ini terdistribusi secara normal dan data penelitian bisa ditindaklanjuti dalam analisis berikutnya.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mencari dan mengetahui tingkat pengaruh dari variabel bebas atau dalam hal ini berarti *leader member exchange* terhadap variabel terikat yang berupa perilaku kerja inovatif pada penelitian ini. Adapun hasil pengujian melalui uji regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70,672	1	70,672	13,404	,000 ^b
Residual	474,514	90	50,272		
Total	545,186	91			

a. Dependent Variable: IWB

b. Predictors: (Constant), LMX

Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Berdasarkan data informasi yang ditampilkan pada tabel ANOVA, dapat kita ketahui mengenai tingkat signifikansi antara variabel *leader member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Data di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 13,404$ dengan tingkat signifikansi atau probability sebesar $0,000$. Sebagaimana kita pahami bahwa dalam penelitian ini syarat uji regresi linier sederhana yang digunakan yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel *leader member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Pengujian regresi linier sederhana pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *leader member exchange* terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,171	2,302		13,105	,000
LMX	,179	,049	,360	3,661	,000

a. Dependent Variable: IWB

Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Tabel 5 menampilkan nilai koefisien arah regresi yang ditunjukkan dari kolom *Unstandardized Coefficients* serta sub kolom B. Diketahui adanya informasi yang muncul dari kolom tersebut terkait nilai *constant* sebesar $30,171$ serta nilai koefisien arah regresi sebesar $0,179$ sehingga dari nilai yang didapatkan tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 30,171 + 0,179X$$

Nilai koefisien b menjelaskan terkait nilai koefisien regresi yang menampilkan perubahan nilai rata – rata variabel perilaku kerja inovatif (Y) dalam setiap perubahan variabel Leader Member Exchange (X). Jika nilai koefisien b memunculkan nilai positif maka berbanding lurus dengan perubahan pertambahan nilai antara variabel X terhadap pertambahan nilai pada variabel Y. Begitu pula jika nilai koefisien b menampilkan nilai negatif maka akan terjadi pengurangan nilai untuk kedua variabel. Berdasarkan hal dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta variabel Leader Member Exchange sebesar 30,171 dan menyatakan nilai konstan pada variabel perilaku kerja inovatif serta nilai variabel perilaku kerja inovatif diperoleh nilai 0,179 dimana nilai koefisien b bernilai positif. Hal tersebut menyatakan terdapat perubahan nilai yang berbanding lurus antara dua variabel. Perbandingan lurus dari sifat regresi mengakibatkan semakin tinggi pengaruh LMX yang diberikan maka perilaku kerja inovatif pegawai akan semakin meningkat.

Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi dapat diketahui dengan pengujian koefisien β melalui uji F dengan menggunakan tabel ANOVA. Adanya hasil uji ini dipergunakan dalam menyimpulkan secara garis besar dalam pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang telah ditentukan. Penentuan diterima maupun ditolaknya hipotesis dapat diketahui dari nilai signifikansi yang didapatkan. Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan menjadi batasan dalam penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis. Tingkat kepercayaan dalam penelitian kuantitatif ini yaitu sebesar 95% sehingga H_0 akan ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$ (5%).

Ditemukannya nilai signifikansi hasil pengujian dalam penelitian ini yang disesuaikan dalam tabel di atas yaitu adalah 0,000. Nilai tersebut tentu diketahui bahwa nilainya lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruh yang ditimbulkan dari variabel leader member exchange terhadap variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a diterima maknanya yaitu terdapat pengaruh antara leader member exchange terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Purwokerto.

Uji Determinasi

Dilakukan uji determinasi untuk mengukur besaran tingkat pengaruh variabel Leader Member Exchange terhadap variabel perilaku kerja inovatif. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,120	2,296

a. Predictors: (Constant), LMX

b. Dependent Variable: IWB

Sumber: Data diolah penulis, September 2023

Nilai korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,360 yang berarti bahwa adanya hubungan bersifat positif lemah antara kedua variabel yang diteliti dalam penelitian kuantitatif ini. Kemudian, R Square (R²) yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0,130 dimana berarti bahwa besaran pengaruh variabel Leader Member Exchange terhadap variabel perilaku kerja inovatif di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto yaitu sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal tersebut menandakan bahwa adanya variabel lain selain variabel Leader Member Exchange yang dapat mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *leader-member exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku kerja inovatif pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto. Adapun pengaruh *leader member exchange* sebagai variabel bebas terhadap perilaku kerja inovatif selaku variabel terikat yaitu sebesar 13%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, maka diajukan saran bahwa penelitian mengenai variabel *leader-member exchange* dan pengaruhnya terhadap variabel lain masih jarang ditemukan pada organisasi publik khususnya pada lingkup pemasarakatan. Kedepannya peneliti berharap akan lebih banyak penelitian terkait variabel ini serta dapat menambahkan variabel lain sebagai mediator yang mungkin dapat meningkatkan pengaruh secara tidak langsung dari *leader-member exchange* terhadap perilaku kerja inovatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management And Data Systems*, 114(8), 1270–1300.
- Alsughayir, A. (2017). The Effect Of Leader-Member Exchange On Innovative Work Behavior In The Saudi Hospitality. *International Journal Of Business And Management*, 12(6), 189.
- Arrazi, M. F. (2022). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Work Engagement* Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta. SKRIPSI. Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Depok
- Atitumpong, A., & Badir, Y. F. (2018). Leader-Member Exchange, Learning Orientation And Innovative Work Behavior. *Journal Of Workplace Learning*, 30(1), 32–47.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate Or Die: Is That A Fact? 1. Dalam *Creativity And Innovation Management* (Vol. 12).
- Graen, G. B., & Hi-Bien, M. U. (T.T.). *Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Leader-Member Exchange (Lmx) Theory Of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective*.
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative Behaviour: The Effect Of Structural And Psychological Empowerment On Nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 65(2),

- 359–370.
- Kumar, G. R. (T.T.). *Innovative Work Behaviour (IWB) Of Employees: Exploring The Role Of Thriving And Pro-Social Motivation In The Relationship Between LMX And IWB*.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors Of Employees' Innovative Behavior And The Management Advices. *Journal Of Service Science And Management*, 07(06), 446–450.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionafity Of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. Dalam *Journal Of Management* (Vol. 24, Nomor 1).
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). . Dalam ® *Academy Of Managemeni Loumal* (Vol. 37, Nomor 3).
- Simmons, A. L., & Sower, V. E. (2012). Leadership sagacity and its relationship with individual creative performance and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 298–309. <https://doi.org/10.1108/14601061211243648>