

Apakah *Ethical Leadership* , *Work Engagement*, OCB dan *Voice Behaviour* mampu mendorong *Innovatif Work Behaviour* Tenaga Pengajar di Homeschooling?

¹Ria Prima Burhan, ²Rina Anindita

Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email : ¹ria.prima@gmail.com, ²rina.anindita@esaunggul.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Ethical leadership Voice Behavior Work Engagement OCB Psychological Safety	Tujuan penelitian dalam kegiatan pengabdian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh <i>Ethical Leadership</i>, <i>Voice Behaviour</i>, <i>Work Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> yang dimoderasi <i>Psychological Safety</i> di <i>homeschooling</i>. <i>Innovative Work Behavior</i> pengajar saat ini sangat diperlukan agar dapat menyesuaikan diri dengan pergeseran pola belajar yang berubah ke daring semenjak pandemi Covid 19. Pendidikan adalah pintu gerbang manusia untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan menjadikan bangsa yang cerdas. Dalam mewujudkan tujuan tersebut tentunya diperlukan pengajar yang inovatif agar maksimalnya hasil pembelajaran. Inovasi pengajar sangat diperlukan dalam menarik perhatian siswa sehingga memiliki semangat belajar yang tinggi. Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi pimpinan lembaga pendidikan khususnya <i>homeschooling</i> agar pimpinan memperhatikan, memberi kenyamanan dan bersikap etis kepada para pengajarnya supaya bisa mendorong kreativitas, inovasi mereka serta memberikan penghargaan atas pencapaian sehingga terbentuknya <i>Innovative Work Behavior</i> untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.
Keywords: Ethical leadership Voice Behavior Work Engagement OCB Psychological Safety	The aim of the research in this service activity is to identify the influence of <i>Ethical Leadership</i>, <i>Voice Behavior</i>, <i>Work Engagement</i> and <i>Organizational Citizenship Behavior</i> on <i>Innovative Work Behavior</i> moderated by <i>Psychological Safety</i> in <i>homeschooling</i>. <i>Innovative Work Behavior</i> for teachers is currently very necessary to be able to adapt to the shift in learning patterns which have changed to online since the Covid 19 pandemic. Education is the gateway for humans to get a better life and become an intelligent nation. In realizing this goal, innovative teachers are certainly needed to maximize learning outcomes. Teacher innovation is very necessary in attracting students' attention so that they have high enthusiasm for learning. The results of this research can be input for leaders of educational institutions, especially <i>homeschooling</i>, so that leaders pay attention, provide comfort and behave ethically to their teachers so that they can encourage their creativity, innovation and provide awards for achievements so that <i>Innovative Work Behavior</i> is formed to achieve organizational competitive advantage. This is an open access article under the CC-BY-SA license. 

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki kontribusi terhadap daya saing nasional dengan menghasilkan masyarakat yang berpendidikan sesuai tujuan pembangunan nasional (Chankseliani & McCowan dan Yemini, 2021). Pendidikan adalah pintu gerbang manusia untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik (Kodrat, 2019) dan menjadikan bangsa yang cerdas (Goestjahjanti *et al.*, 2020). Pandemi Covid 19 menyebabkan terjadinya perubahan di beberapa sektor, termasuk pendidikan. Kegiatan pembelajaran berubah dari tatap muka menjadi daring. Pergeseran pola pembelajaran ini tentunya perlu inovasi dari pimpinan yang didukung oleh tenaga pengajar dan karyawan lainnya agar kualitas pendidikan tidak menurun. Pemanfaatan teknologi dalam belajar sebagai platform antara pengajar dan siswa memiliki kelebihan dan kekurangan. Kemampuan dan interaksi dalam penyampaian materi yang tidak maksimal, ketidaksiapan orang tua dalam membimbing anak di rumah, dan kurangnya kemampuan untuk membiayai pengeluaran internet merupakan hambatan pembelajaran secara daring (Handayani, 2020).

Innovative Work Behaviour karyawan didorong oleh gaya kepemimpinan menarik perhatian untuk di eksplorasi di dunia Pendidikan. Perubahan situasi setelah terjadinya pandemi perlunya membutuhkan pola kerja baru sebagai bentuk inovasi bagi tenaga pengajar dalam bekerja agar mampu dalam menghadapi tantangan sehingga adanya kinerja yang maksimal sehingga tercapainya tujuan Pendidikan dalam pelaksanaan pembelajaran secara daring (Jordan *et al.*, 2011; Berliana & Arsanti, 2018; dan Kuenzi *et al.*, 2020). *Innovative Work Behavior* akan menghasilkan pola kerja baru dan mengimplementasikannya (Schermerhorn *et al.*, 2019 ; Cahyono *et al.*, 2020), menghasilkan terobosan baru sehingga mencapai keberlangsungan usaha dan kualitas pendidikan yang baik di saat pandemi ini. Menurut Jiang *et al.* (2012), Chiang & Hung (2014) dan Y. Chen *et al.* (2021) kreatifitas dan inovasi anggota organisasi serta penggunaan teknologi merupakan strategi penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Ethical Leadership mampu mendorong terjadinya *Innovative Work Behavior*, termasuk kepada individu dengan kepribadian kurang proaktif dan mengurangi stres terhadap pekerjaan (Ahmad *et al.*, 2021 ; Haque & Yamoah, 2021). Perilaku etis tidak mencari kesalahan tetapi menghargai karya bawahan. Gaya *Ethical Leadership* memiliki hubungan interpersonal dan terciptanya komunikasi pimpinan yang baik dengan bawahannya, mendorong dalam berpendapat serta mengambil keputusan (Al Halbusi *et al.*, 2021), mereka menganggap bahwa setiap karyawan itu bernilai dan harus diberi dukungan sehingga terbentuklah OCB dalam bekerja (Paterson & Huang, 2019). Bersikap adil tanpa membedakan perlakuan pada karyawan menjadikan pimpinan sebagai panutan (A. Chen & Hou, 2016), yang menyebabkan mereka mau mengekspresikan pendapat dan ide dalam memberi saran dan mengoreksi kekeliruan dalam prosedur kerja (Walumbwa & Schaubroeck, 2019). Kebebasan bersuara (*voice behaviour*) akan mampu mendorong *Innovative Work Behavior* apabila mereka saat berbicara memiliki kenyamanan psikologis dalam menyampaikannya.

Penelitian tentang *Ethical Leadership*, *work engagement*, *voice behaviour* dan *Organizational Citizenship Behaviour* ini telah dilakukan sebelumnya. *Ethical Leadership* secara positif dan signifikan dengan *innovative work behaviour* , dimediasi oleh self efficacy sesuai penelitian Walumbwa *et al.*, (2011) sedangkan Haque & Yamoah (2021) menyatakan *Ethical Leadership* dalam pengelolaan stress bisa mendorong *Innovative Work Behavior*. *Work Engagement* merupakan bentuk antusias kerja karyawan yang memunculkan *Innovative Work Behavior* sesuai penelitian Fuller, (2021). Terdapat hubungan antara ethical leadership dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sesuai penelitian Ali *et al.*, (2020) dan Jason & Geetha, (2021). Hasil penelitian Walumbwa & Schaubroeck (2019) menyatakan *Ethical Leadership* mempengaruhi *Voice Behaviour* dimediasi oleh *Safety Psychological*.

Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovatif Work behaviour* telah diteliti sebelumnya oleh Jia *et al.*, (2022). Namun demikian penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel lain yaitu *Work Engagement*. Penelitian ini akan memperluas hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Innovative Work Behavior* dengan menambahkan variable *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Voice Behaviour* yang dimoderasi *Psychological Safety*. *Voice Behaviour* merupakan keberanian karyawan untuk bersuara dalam menyampaikan permasalahan dan memberikan saran Avey *et al.* (2019). Variabel Moderasi *Psychological Safety* memperkuat hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Innovatif Work behaviour*. *Psychological Safety* secara psikologis merupakan perasaan nyaman saat menyampaikan pemikirannya di hadapan atasan dan anggota organisasi lainnya (Edmondson & Lei, 2014). Penelitian Jia *et al.* (2022) tentang terhadap pengaruh *Ethical Leadership* dan *Innovatif Work behaviour* dilakukan di Lembaga Pendidikan tinggi, sedangkan Jin *et al.* (2022) melakukan penelitian di bidang perhotelan. Anantha *et al.* (2022) meneliti pengaruh *Ethical Leadership* terhadap sikap OCB karyawan juga di Lembaga Pendidikan tinggi. Penelitian ini penulis lakukan di *homeschooling* yang sudah terakreditasi dan memiliki fasilitas pembelajaran seperti sekolah formal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Ethical Leadership*, *Voice Behaviour*, *Work Engagement*, dan *Organization Citizenship Behaviour* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan di moderasi oleh *Psychological Safety* di Lembaga Pendidikan khususnya *homeschooling*. Perbedaan gaya belajar siswa menjadi pertimbangan para pengajar dalam menciptakan kreativitas dan inovasi agar tetap bisa menjalankan perannya dengan baik dan menghasilkan siswa didik sesuai kompetensi yang diharapkan, sehingga sekolah tidak kehilangan mutu dan tetap memiliki Universitas Esa Unggul 19 daya saing. Sekolah yang mampu menghasilkan siswa yang berkompentasi baik secara intelektual dan emosional merupakan pencapaian sebuah lembaga pendidikan untuk kepuasan orang tua siswa

II. MASALAH

Homeschooling saat ini telah menjadi salah satu pilihan orang tua dalam memilih sekolah untuk melanjutkan pendidikan anak-anaknya. Metode ajar yang disesuaikan dengan kondisi dan cara belajar siswa merupakan pembeda antara sekolah formal dan homeschooling. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki kreativitas dan inovasi dalam melakukan pembelajaran agar materi pelajaran tersampaikan dengan baik, karena siswa yang memilih homeschooling memiliki catatan khusus dalam pembelajaran.



Gambar 1. Lokasi dan kegiatan homeschooling

III. METODE PENELITIAN

Tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penyebaran kuesioner

Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada tenaga pengajar homeschooling di DKI Jakarta. Kuesioner disebar melalui google form melalui email group Lembaga.

2. Interview responden

Setelah mengumpulkan data kuesioner, dilanjutkan dengan interview tenaga pengajar berhubungan gaya belajar dan cara mengatasi permasalahan yang sering terjadi pada siswa selama kegiatan pembelajaran.

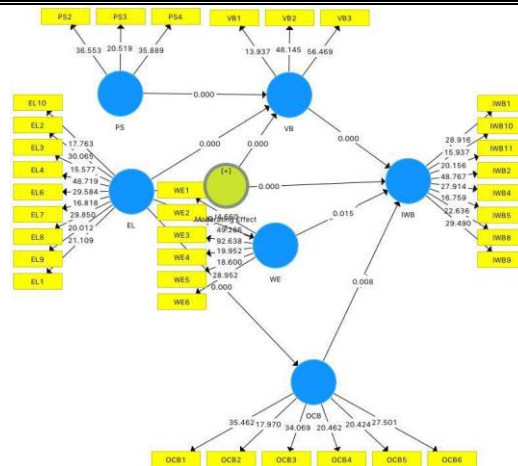
3. Analisa data

Sebagai penelitian kuantitatif, studi ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), menggunakan SPSS 26 dan SmartPLS 3.0 untuk pengolahan serta analisis data. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor menggunakan SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga pengajar level SD, SMP dan SMA di beberapa *homeschooling* di Jakarta menjadi responden pada penelitian ini. Data dikumpulkan dalam pada periode semester ganjil Tahun Ajaran 2022/2023 yaitu bulan September – Oktober 2022. Dari 272 orang responden, jumlah mayoritas adalah perempuan 184 orang (67,65%) dan laki-laki 88 orang (32,35%) . Pengajar pada keempat *homeschooling* ini lebih dari separoh berumur 31 – 40 tahun (64,7%). Lulusan program doktor ada yang menjadi pengajar sekaligus *principal* pada Sekolah Bintang Harapan yaitu 2 orang, sedangkan pengajar lainnya di dominasi oleh lulusan Sarjana 194 orang (71,3 %) dan Magister 76 orang (27,9 %). Bidang studi yang diajarkan responden lebih banyak berasal dari pelajaran umum dan Bahasa dengan persentase masing-masing 34,9 % dan 28,7% .

Sebelum pengujian hipotesis, sebelumnya dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas konstruk sesuai rekomendasi Sataloff (2019) yang mensyaratkan nilai *loading factor* dari pengolahan dengan SmartPLS 3.0 adalah $\geq 0,7$. Pada penelitian ini pengukuran validitas konstruk yang dilakukan adalah uji *convergent validity* (*loading factor*), *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Tahap awal pengujian adalah *convergent validity* untuk mengukur validitas indikator reflektif dengan melihat nilai outer loading setiap variabel. Hasil pengolahan data kuesioner ada beberapa indikator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0,7, maka indikator ini akan di hilangkan. Hasil uji hipotesis dari model dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Tampilan Output PLS-SEM Bootstrapping

Tabel 5. Uji Hipotesis Model Penelitian

No.	Hipotesis	T Statistic (1.96)	P Values (0.005)	Kesimpulan
1.	<i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	3,948	0,000	Data mendukung hipotesis
2.	<i>Ethical Leadership</i> memberi pengaruh positif terhadap <i>Voice behaviour</i> karyawan	5,280	0,000	Data mendukung hipotesis
3.	<i>Voice behavior</i> berpengaruh positif terhadap terbentuknya <i>Innovative Work Behavior</i>	3,669	0,000`	Data mendukung hipotesis
4.	Adanya pengaruh positif antara <i>Ethical Leadership</i> dengan <i>Work Engagement</i>	11,659	0,000	Data mendukung hipotesis
5.	<i>Work Engagement</i> dapat meningkatkan <i>Innovative Work Behavior</i>	2,436	0,015	Data mendukung hipotesis
6.	<i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	10,349	0,000	Data mendukung hipotesis
7.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> memberikan pengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	10,349	0,000	Data mendukung hipotesis
8.	<i>Psychological Safety</i> memoderasi hubungan antara <i>Ethical Leaderssship</i> dan <i>Voice Behaviour</i>	6,216	0,000	Data mendukung hipotesis

Pimpinan yang melibatkan karyawan pada kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan, misi dan komitmen organisasi, secara emosional akan membuat mereka merasa dihargai dan bernilai bagi perusahaan sehingga mendorong mereka menjadi karyawan yang inovatif. Seorang pengajar perlu totalitas dalam bekerja agar pembelajaran yang mereka sampaikan diterima dan dipahami dengan baik. Kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pengajar dalam mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik atau emosional dan terlibat dalam penentuan hasil belajar, mendorong terbentuknya *Innovative Work Behavior* guru sehingga hasil yang diharapkan tercapai maksimal. Komitmen seorang guru dalam mencapai target pembelajaran terdiri dari semangat, dedikasi dan penghayatan sebagai bentuk *work engagement* di organisasi. Penelitian Alam & Fozia (2021) mengemukakan bahwa Efikasi diri dan Komitmen Organisasi memediasi hubungan Ethical Leadership dan Work Engagement. Zyl *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Proactive Kepribadian dengan Innovative Work Behavior dan Work Engagement.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan yang mendorong terciptanya *Innovative Work Behavior*. Tingkat pengetahuan karyawan yang didapat dari pelatihan ataupun transfer informasi diantara rekan kerja merupakan salah satu faktor pendorong saling membantu dalam pekerjaannya. Kinerja guru yang dituntut maksimal, mau

menggantikan bahkan mengajar secara paralel jika ada rekan kerja yang tidak hadir agar tetap berjalannya kegiatan pembelajaran merupakan sikap positif individu dalam memajukan dan mencapai tujuan organisasi yang terbentuk dari perilaku OCB di dunia Pendidikan. Pengajar *homeschooling* tempat penelitian ini dilakukan, memiliki perilaku OCB positif pada pengajar seperti tingkat keterlambatan guru yang sangat kecil, membuat video pembelajaran, kreativitas pembuatan alat peraga dalam menyampaikan materi, dan membuat laporan online evaluasi siswa setiap hari yang terhubung dengan orang tua. Semua kreativitas dan inovasi ini tercipta karena adanya OCB pengajar sebagai dampak *Ethical Leadership* dari pimpinan sekolah. Temuan dalam penelitian ini menguatkan apa yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dalam memberikan bukti serupa yaitu adanya hubungan antara *Ethical Leadership*, OCB dan *Innovative Work Behavior* (Ali et al., 2020 dan Jason & Geetha, 2021)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Voice Behaviour* dalam organisasi akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* seseorang. Di dunia Pendidikan sangat diperlukan koordinasi dan kerjasama yang baik antara pimpinan, pengajar dan siswa agar proses belajar mengajar menjadi lebih baik dan efektif. *Homeschooling* sebagai lembaga pendidikan yang sangat variatif menuntut pengajar aktif dalam memberikan saran agar terbentuknya pola ajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Kebebasan memberikan pendapat dan apresiasi dari pimpinan atas apa yang diusulkan pengajar terhadap proses pembelajaran mendorong terciptanya perilaku inovatif dari pengajar. Gaya Kepemimpinan etis yang sangat menghargai bawahannya akan mendorong *Voice Behaviour* anggota organisasi sehingga semakin inovatif perilaku kerjanya yang akan memberikan dampak positif pada organisasi. *Voice behaviour* mendorong komunikasi antara atasan dan bawahan, menyampaikan ide dan saran yang berhubungan dengan permasalahan organisasi. Kenyamanan dalam bersuara tersebut menjadikan para pengajar memiliki kreativitas dalam bekerja sebagai bentuk *Innovative Work Behavior*. Penelitian terdahulu Miao et al. (2020) dan (Jin et al., 2022) juga mengemukakan bahwa *voice behaviour* akan meningkatkan inovasi yang berhasil mempromosikan perilaku inovatif.

Pembelajaran di *homeschooling* tentunya berbeda dengan sekolah umum (formal) dimana pembelajarannya sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan. Sedangkan standar yang dipakai di *homeschooling* disesuaikan dengan kebutuhan siswa serta untuk mengembangkan bakat dan potensinya. Hal ini diberlakukan karena siswa *homeschooling* berasal dari berbagai latar belakang dan kondisi yang berbeda, sehingga berpengaruh terhadap cara pembelajaran mereka. Pola ajar setiap kelas di tidaklah sama, siswa dikelompokkan berdasarkan tingkat kefokusannya, cara belajar dan kemampuan akademis. Untuk mendapatkan pengajaran yang maksimal setiap pengajar diharapkan memiliki kreativitas dan kemampuan dalam mengenali setiap karakter siswa, agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar. Pengajar harus memiliki ide-ide agar minat belajar siswa bisa dieksplorasi dengan maksimal. Semua ide yang dimiliki menjadi kontribusi pengajaran dalam pembelajaran. Adanya *voice behavior* di kalangan pengajar, membuat mereka aktif mengungkapkannya agar tercapainya hasil pembelajaran yang baik,

Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada tingkat kepercayaan interpersonal pengajar lebih tinggi sehingga memiliki *voice behavior* yang kuat. *Voice Behaviour* pengajar berperan penting dalam meningkatkan kualitas sebuah *homeschooling* dengan memberikan saran dan pendapat untuk mempromosikan metode pengajaran, pembelajaran siswa dan manajemen sekolah serta mengimplementasikan situasi yang dirasakan di dalam kelas. Perilaku *Voice behavior* guru di *homeschooling* tidak hanya memberikan masukan seputar pembelajaran tetapi juga mengemukakan pandangan mereka dan saran terhadap perbaikan organisasi walaupun terkadang hal itu beresiko terhadap citra pengajar, hubungan interpersonal bahkan pengembangan karir. Namun untuk meningkatkan kualitas *homeschooling*, pimpinan harus bersikap bijak dalam menanggapi saran dan kritik guru atau karyawan agar tetap terciptanya kondisi yang kondusif.

Psychological Safety sebagai moderasi pada penelitian ini, ditemukan memperkuat hubungan *Ethical Leadership* dan *Voice Behaviour*. Penelitian ini menguatkan hasil senada yang dilakukan oleh studi sebelumnya dimana *Psychological Safety* memoderasi *Ethical Leadership* dan *Voice behavior* (Walumbwa & Schaubroeck, 2019 ; Men et al., 2020; Jin et al., 2022 dan Opoku et al., 2020). Rasa percaya diri dan nyaman ketika menyampaikan pendapat atau masukan ke organisasi akan meningkatkan *voice behavior* karyawan, sehingga mampu mendorong mereka untuk berperilaku inovatif. *Psychological Safety* seorang pengajar saat ini sudah menjadi kebutuhan untuk mengemukakan permasalahan atau hambatan dalam kegiatan pembelajaran, karena tugasnya yang berbagi ilmu akan berpengaruh terhadap pembentukan karakter, pola pikir dan pengetahuan siswa. Perasaan takut, malu atau rendah diri dalam memberikan ide tentunya menghambat *voice behavior* seseorang, sehingga tidak tercapainya hasil maksimal dalam bekerja. Sikap *Ethical Leadership* yang kuat, yang

menghargai karyawan dan menampung aspirasi mereka akan menciptakan rasa aman dalam bersuara sehingga terbentuknya perilaku inovatif.

Potensi, kreatifitas dan pembentukan perilaku siswa dapat dikembangkan melalui *Innovative Work Behavior* pengajar Ridlo (2018) dan Hardianto et al. (2021). Semakin guru berinovasi dalam pembelajaran maka prestasi siswa akan meningkat. Variasi penerapan metode mengajar akan menjadikan siswa selalu bersemangat belajar karena menerima pelajaran dengan cara baru. Semangat belajar siswa juga semakin meningkat jika disertai penggunaan teknologi informasi sehingga menjadikan cara belajar lebih menarik. Semua pihak di sekolah seperti pimpinan, pengajar, siswa bahkan orang tua siswa harus terlibat dalam inovasi agar berjalan dengan baik.

V. KESIMPULAN

Semua hipotesis pada penelitian ini berhasil dibuktikan, dimana *Ethical Leadership* memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *Innovative Work Behavior*. Pengaruh tidak langsung di mediasi oleh *Voice Behaviour*, *Work Engagement*, dan *Organization Citizenship Behaviour*. *Psychological Safety* sebagai variabel moderasi juga memiliki pengaruh signifikan yang memperkuat hubungan *Ethical Leadership* dan *Voice Behaviour*. Gaya *Ethical Leadership* yang kuat akan meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Semakin besar *Work Engagement* karyawan di perusahaan, maka akan semakin besar kemampuannya untuk berinovatif. Sikap totalitas karyawan dalam bekerja akan bertambah jika sikap pimpinan lebih etis dan mendorong terciptanya perilaku inovatif. Atasan yang mau mendengarkan masukan bawahannya juga berpengaruh terhadap kemauan mereka dalam menyampaikan ide dan solusi permasalahan yang ada sehingga akan timbulnya kreativitas dalam bekerja. Kondisi ini akan semakin meningkat jika disertai rasa nyaman dalam berpendapat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya dalam mengidentifikasi faktor lain yang mempengaruhi variabel *Innovative Work Behavior*. Perubahan cara belajar ini menjadi pertimbangan para pengajar untuk menciptakan kreativitas dan inovasi agar tetap bisa menjalankan perannya dengan baik dan menghasilkan siswa didik sesuai kompetensi yang diharapkan, sehingga sekolah tidak kehilangan mutu dan tetap memiliki daya saing. Sekolah yang mampu menghasilkan siswa yang berkompetensi baik secara intelektual dan emosional merupakan pencapaian sebuah lembaga pendidikan untuk kepuasan orang tua siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Gao, Y., Su, F., & Khan, M. K. (2021). Linking ethical leadership to followers' innovative work behavior in Pakistan: the vital roles of psychological safety and proactive personality. *European Journal of Innovation Management, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2020-0464>
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Alam, M., & Fozia, G. (2021). *The Impact of Ethical Leadership & Civility on Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Engagement*. 46 No. 1, 53–62.
- Ali, M., Akhtar, N., Anwar, F., & Usman, M. (2020). Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 21062. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.21062abstract>
- Anantha, R., Greeny, M., & Linh, K. (2022). THE INFLUENCE OF ETHICAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE CREATIVITY IN MALAYSIA'S PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR. *New York*, 17(11), 1–33.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2019). Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21–34. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechology.us/index.php/JSST/article/view/707>

- Chankseliani, M., & McCowan, T. (2021). Higher education and the Sustainable Development Goals. *Higher Education*, 81(1), 1–8. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00652-w>
- Chen, A., & Hou, Y.-H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2021). Workplace events and employee creativity: A multistudy field investigation. *Personnel Psychology*, 74(2), 211–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12399>
- Chiang, Y.-H., & Hung, K.-P. (2014). Team control mode, workers' creativity, and new product innovativeness. *R&D Management*, 44(2), 124–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/radm.12044>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Fuller, L. P. (2021). Foundational Leadership Theory: An Ethical Leadership Approach to Developing Positive Employee Work Engagement. *Open Journal of Business and Management*, 09(05), 2136–2151. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.95113>
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/436>
- Handayani. (2020). *Daftar pustaka*. 2020(2005), 2018–2019.
- Haque, A. U., & Yamoah, F. A. (2021). The role of ethical leadership in managing occupational stress to promote innovative work behaviour: A cross-cultural management perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17). <https://doi.org/10.3390/su13179608>
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Jason, V., & Geetha, S. N. (2021). Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2791–2803. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00220-1>
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025–4047. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.690567>
- Jin, X., Qing, C., & Jin, S. (2022). Ethical Leadership and Innovative Behavior: Mediating Role of Voice Behavior and Moderated Mediation Role of Psychological Safety. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095125>
- Jordan, J., Brown, M. E., Treviño, L. K., & Finkelstein, S. (2011). Someone to Look Up To: Executive–Follower Ethical Reasoning and Perceptions of Ethical Leadership. *Journal of Management*, 39(3), 660–683. <https://doi.org/10.1177/0149206311398136>
- Kodrat. (2019). *Kesadaran generasi z tentang kodrat, seks dan gender*. 11(1), 23–37.
- Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Men, C., Fong, P. S. W., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2020). Ethical Leadership and Knowledge Hiding: A Moderated Mediation Model of Psychological Safety and Mastery Climate. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 461–472. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4027-7>
- Miao, R., Lu, L., Cao, Y., & Du, Q. (2020). The high-performance work system, employee voice, and innovative behavior: The moderating role of psychological safety. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041150>
- Opoku, M. A., Choi, S. B., & Kang, S.-W. (2020). Psychological Safety in Ghana: Empirical Analyses of Antecedents and Consequences. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 17, Nomor 1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010214>
- Paterson, T. A., & Huang, L. (2019). Am I Expected to Be Ethical? A Role-Definition Perspective of Ethical Leadership and Unethical Behavior. *Journal of Management*, 45(7), 2837–2860. <https://doi.org/10.1177/0149206318771166>
- Ridlo, S. (2018). Creative Thinking Analysis, Motivation and Concept Mastery on Learning of Cooperative Discovery Model in Elementary School. *Journal of Primary Education*, 7(1), 48–56.
- Sataloff, R. T. (2019). A New Publisher, A Bright Future. *Ear, Nose and Throat Journal*, 98(8), 467–468.

<https://doi.org/10.1177/0145561319870880>

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2019). *Basic Organizational Behavior*.

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>

Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. M. (2019). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *The Journal of applied psychology*, 94 5, 1275–1286.

Yemini, M. (2021). Internationalisation by demarcating the role of higher education in Sustainable Development Goals: The case of Israel. *European Journal of Education*, 56(2), 235–247.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ejed.12443>