

**PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR
ANTARA *INCLUSIVE LEADERSHIP* DENGAN *VOICE BEHAVIOR* PADA
GURU SMP NEGERI KOTA BLITAR**

Erlina Yupra Handayani¹, Unika Prihatsanti¹

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

erlinayuprahandayani@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku dimana guru dapat mengungkapkan ide, pendapat atau kekhawatiran mereka didorong melalui adanya *inclusive leadership* yang penting untuk inovasi dan perbaikan kualitas pendidikan. Persepsi keadilan organisasi dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan inklusif dan *voice behavior*, meningkatkan kepercayaan dan keberanian guru untuk menyuarakan ide mereka. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *inclusive leadership* dengan *voice behavior* yang dimoderasi oleh persepsi keadilan organisasi pada guru SMP Negeri di Kota Blitar. Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian ini juga mengkaji hubungan langsung antara *inclusive leadership* dan *voice behavior*, serta hubungan tidak langsung yang dimoderasi oleh persepsi keadilan organisasi. Karakteristik subjek pada penelitian ini merupakan guru SMP Negeri di Kota Blitar yang telah tercatat pada data pokok pendidik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *proportional cluster random sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin dengan peroleh minimal 192 sampel. Penelitian akan dilakukan secara online menggunakan media *google formulir* dengan memuat tiga skala yang telah diadopsi dan dimodifikasi yaitu skala *voice behavior* ($\Sigma = 10$ aitem, $\alpha = 0,91$), skala *inclusive leadership* ($\Sigma = 9$ aitem, $\alpha = 0,85$), dan skala persepsi keadilan organisasi ($\Sigma = 20$ aitem, $\alpha = 0,945$). Analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *inclusive leadership* memiliki hubungan dan mampu memprediksi *voice behavior* secara positif ($R^2 = 0.160$; $b_0 = 18.119$; $p > 0.001$). Persepsi keadilan organisasi memiliki efek moderasi yang memperkuat pada hubungan antara *inclusive leadership* dengan *voice behavior* ($b_{int} = 0.009$; $p < .05$). Keterbatasan dan rekomendasi penelitian dibahas lebih lanjut pada pembahasan.

Kata kunci: *voice behavior*; *leadership*; organisasi