



Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Guru Taman Kanak-Kanak

Holly Rosalin Madjan¹, Sri Lanawati²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: hollyrosalinmadjan@gmail.com, sri.lanawati@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-02	Kindergarten (KG) is a crucial educational setting where teachers who teach KG are expected to have innovative behavior because teachers' innovative behavior is deemed to be able to assist in the achievement of various educational goals of KG. Arguably, this innovative behavior cannot be isolated from the wide-ranging influence of two variables, i.e. empowering leadership and work engagement. In light of this observation, a more in-depth study is needed to investigate the effect of empowering leadership and work engagement on KG teachers' innovative behavior. Then, the purpose of this study is to determine the effect of empowering leadership and work engagement on the innovative behavior of KG teachers as subjects. This study used a quantitative method, the data were obtained through questionnaires distributed to 89 teacher respondents from 13 KGs in Cengkareng District, West Jakarta. The data were analyzed using SPSS for Windows (Version 26). The results demonstrate that empowering leadership and work engagement have a positive and significant influence on teachers' innovative behavior. It is hoped that the positive and significant influence of those variables will contribute to the success of early childhood education in KG.
Keywords: <i>Innovative Behaviour;</i> <i>Empowering Leadership;</i> <i>Work Engagement.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-02	Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan jenjang pendidikan yang krusial dimana guru yang mengajar siswa TK diharapkan memiliki perilaku inovatif karena perilaku inovatif guru dianggap dapat membantu pencapaian berbagai tujuan pendidikan TK. Dapat dikatakan bahwa perilaku inovatif ini tidak dapat dipisahkan dari pengaruh luas dua variabel, yaitu <i>empowering leadership</i> (kepemimpinan yang memberdayakan) dan <i>work engagement</i> (keterlibatan kerja). Sehubungan dengan pengamatan ini, studi yang lebih mendalam diperlukan untuk menyelidiki pengaruh <i>empowering leadership</i> dan <i>work engagement</i> pada perilaku inovatif guru TK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>empowering leadership</i> dan <i>work engagement</i> terhadap perilaku inovatif guru TK. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 89 responden guru dari 13 TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Data kemudian dianalisis menggunakan <i>SPSS for Windows</i> (Versi 26). Hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>empowering leadership</i> dan <i>work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Sehingga diharapkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel-variabel tersebut akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pendidikan anak usia dini di TK.
Kata kunci: <i>Perilaku Inovatif;</i> <i>Empowering Leadership;</i> <i>Work Engagement.</i>	

I. PENDAHULUAN

Indonesia, dengan populasi dan kekayaan alam yang besar, membutuhkan individu untuk memiliki pendidikan serta pengetahuan yang baik agar dapat mengelola dan memanfaatkan kekayaan tersebut secara optimal. Pendidikan dan keterampilan yang relevan menjadi hal yang penting dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan zaman. Sekolah berperan penting dalam mempersiapkan siswa untuk era Industri 4.0, dan guru sebagai pionir pendidikan harus berinovasi dan mempersiapkan siswa untuk mampu beradaptasi di masa depan. Proses pendidikan adalah perjalanan berkelanjutan dari TK hingga SMA, sehingga guru memiliki tugas

penting untuk mencetak lulusan terbaik sesuai standar kompetensi.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan pentingnya pendidikan anak usia dini, yang bertujuan mengembangkan anak dari lahir hingga usia enam tahun. Guru TK memainkan peran vital dalam fase ini, dan mereka bertanggung jawab untuk mempersiapkan generasi masa depan melalui pendidikan berkualitas dan pengalaman belajar yang inspiratif. Menurut penelitian yang dilakukan Hardianto et al. (2021), inovasi dalam pendidikan sangat penting untuk menghadapi globalisasi dan kemajuan teknologi, sehingga diperlukan guru TK yang

inovatif. Pendidikan TK di Indonesia, khususnya di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Setiap TK memiliki karakteristiknya sendiri, baik berbasis agama maupun umum, memberikan berbagai opsi bagi orang tua. Selain itu, kualitas pendidikan yang sebagian ditentukan oleh kinerja guru, juga menjadi faktor penting dalam memilih TK.

Kinerja dari seorang guru biasanya baru terlihat saat mereka mulai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Wawancara dengan kepala TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, menunjukkan bahwa belum banyak guru yang menunjukkan perilaku inovatif, seperti "*thinking out of the box*". Beberapa guru berhasil melaksanakan tugas pengajaran dengan baik, tetapi kurang menunjukkan perilaku inovatif saat proses belajar-mengajar (Hardianto, et al., 2021). Banyak guru masih menggunakan metode pengajaran lama yang statis, membuat proses belajar menjadi membosankan dan kurang menarik bagi siswa. Padahal Perilaku inovatif sangat penting di era globalisasi yang penuh persaingan, karena siswa cenderung meniru perilaku guru mereka dalam konteks pembelajaran. Teori belajar observasional Albert Bandura yang ditekankan oleh Hawa (2022) menyatakan bahwa siswa cenderung mengamati dan meniru perilaku guru mereka. Oleh karena itu, jika guru menunjukkan perilaku inovatif, siswa cenderung akan meniru dan melakukan hal-hal inovatif juga.

Pemanfaatan teknologi dapat menciptakan pembelajaran yang tidak monoton, inovatif, dan sangat penting bagi guru (Carayannis et al., 2013). Berdasarkan kondisi tersebut dapat dilihat pentingnya perilaku inovatif para guru TK sehingga dapat mencerdaskan peserta didik sesuai kebutuhan masa kini dan mempersiapkan mereka menghadapi globalisasi. Teori inovasi Schumpeter (1941) menggambarkan inovasi sebagai pengenalan sesuatu yang baru atau merubah status quo. Inovasi sangat terkait dengan manusia sebagai pengguna. Tidak semua orang memiliki keinginan untuk berinovasi, termasuk guru yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan. Perilaku inovatif guru sangat penting dan mempengaruhi kinerja mereka dalam proses belajar mengajar (Putra & Mardikaningsih, 2022). Perilaku inovatif dapat didorong oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan yang z lain yang mendorong perilaku inovatif adalah

keterlibatan kerja (*work engagement*). Menurut Kahn (1990), keterlibatan kerja merupakan pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran kerjanya, berekspresi secara emosional, fisik, dan kognitif ketika bekerja. Schaufeli dan Bakker (2010) menambahkan bahwa *work engagement* adalah kondisi pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai dengan *vigor* (semangat), dedikasi, dan penyerapan (keterlibatan penuh).

Faktor kepemimpinan yang memberdayakan juga memiliki pengaruh positif pada perilaku inovatif. Seorang pemimpin, seperti kepala TK, dapat menjadi *role model* dan memotivasi guru untuk berinovasi (Jung et al., 2003; Yulita et al., 2022). Meski banyak penelitian tentang perilaku inovatif yang berkaitan dengan *empowering leadership* dan *work engagement*, masih jarang ditemukan penelitian yang berfokus pada guru TK. Ini menjadi penting karena guru TK memiliki peran utama dalam fase pondasi pendidikan anak. Mengajar anak usia dini memerlukan inovasi untuk menarik perhatian dan memfasilitasi proses pembelajaran mereka. Dalam rangka mengisi kesenjangan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK.

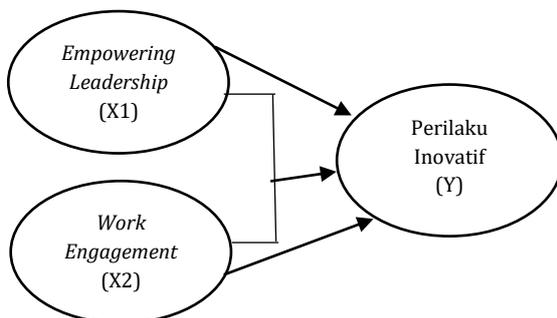
Sebagai kesimpulan dari paparan diatas, perilaku inovatif para guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan berkualitas dan mempersiapkan siswa untuk era 4.0. Namun, terdapat sejumlah masalah yang ditemukan pada perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Masalah tersebut meliputi kecenderungan untuk menjalankan rutinitas dalam mengajar, menunggu instruksi dari kepala TK, keengganan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan keterbatasan dalam penguasaan teknologi. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala TK, tingkat keterlibatan guru, variasi latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja guru juga mempengaruhi perilaku inovatif mereka. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, guna meningkatkan inovasi dalam pengajaran.

II. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier (Ghozali, 2018). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini merupakan

variabel konstruk (laten) dimana tidak dapat dilakukan pengukuran secara langsung namun akan diukur menggunakan indikator-indikator yang menjadi dasar dalam pembentukan variabel tersebut. Variabel yang akan digunakan terdiri dari beberapa jenis variabel laten. Pertama, variabel independen yang terdiri dari *empowering leadership* (X1) dan *work engagement* (X2). Kedua, variabel dependen yang terdiri dari perilaku inovatif guru (Y). Selanjutnya variabel-variabel laten tersebut akan dianalisis menggunakan pendekatan kausalitas (sebab akibat) yang terdiri dari tiga jalur hipotesis. Berikut merupakan model dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya dan rancangan model penelitian, maka dapat disimpulkan sementara bahwa *empowering leadership* dan *work engagement* juga memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif guru. Sehingga ada dugaan bahwa adanya pengaruh *empowering leadership*, *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru. Hipotesis penelitiannya sebagaimana di bawah ini:

1. Pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng

H_{01} = tidak ada pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

H_{a1} = terdapat pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

2. Pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng

H_{02} = tidak ada pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

H_{a2} = terdapat pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

3. Pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku Inovatif guru.

H_{03} = tidak ada pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

H_{a3} = terdapat pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 89 guru yang berada pada 13 wilayah generalisasi TK Swasta di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Dikarenakan jumlah total populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling studi sensus dengan mengambil secara keseluruhan jumlah populasi.

C. Operasional Variabel

Variabel *empowering leadership* dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai skor yang diukur dari penilaian guru terhadap kepemimpinan Kepala TK dalam interaksi kerja setiap hari yang menggambarkan tindakan atau perilaku seorang Kepala TK dalam memimpin dengan visi yang menginspirasi, membagi tanggung jawab kepada para guru, memotivasi mereka untuk memaksimalkan potensi diri, dan membimbingnya untuk memiliki keterampilan baru. Variabel ini diukur menggunakan 18 indikator yang diadaptasi dari D'Souza (2001).

Variabel *work engagement* dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai tingkat refleksi guru terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan sehari-hari di sekolah yang tercermin dari aspek-aspek semangat dalam bekerja, dedikasi dan penghayatan sehingga mereka dapat memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Variabel ini diukur menggunakan 16 indikator yang diadaptasi dari dari *The Utrecht Work Engagement Scale/UWES* (Bakker & Leiter, 2010; Schaufeli & Bakker, 2010).

Variabel perilaku inovatif guru dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai perilaku yang mendorong seorang guru

menjadi inovator dan berkontribusi secara aktif didalam menjalankan pekerjaannya dengan mengacu pada aspek-aspek perilaku kerja inovatif yaitu mencari peluang, menciptakan gagasan baru dengan gagasan yang sudah ada sebelumnya, memperjuangkan gagasan baru dan menerapkan gagasan baru untuk membuat sesuatu lebih baik. Variabel ini diukur menggunakan 15 indikator yang diadaptasi dari Janssen *Scale* (2000), Scott & Bruce (1994).

D. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier. Regresi linier merupakan metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen, respon, Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X). Jika hanya ada satu variabel bebas, disebut sebagai regresi linier sederhana, sedangkan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas, disebut sebagai regresi linier berganda (Kurniawan, 2014).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Perolehan data kuesioner pada penelitian ini didapatkan secara *online* untuk subjek dalam penelitian dengan total responden sebanyak 89 orang. Adapun data hasil analisis disajikan pada paparan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Variabel Responden	Deskriptif	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	5	6%
	Perempuan	84	94%
Usia	20 - 30 tahun	19	21%
	31 - 40 tahun	40	45%
	41 - 50 tahun	20	22%
	≥ 51 tahun	10	11%
Pendidikan Terakhir	SMA	17	19%
	D1 - D4	8	9%
	S1	61	69%
Pengalaman Kerja	S2	3	3%
	Kurang dari 2 tahun	6	7%
	2 - 5 tahun	17	19%
Sekolah Tempat Bekerja	> 5 tahun	66	74%
	TK. Amanah	4	4%
TK. CKTC	TK. CKTC	14	16%
	Fajar Pertiwi	5	6%
	Happy Holy Kids	6	7%
	TK. Harapan Jaya	4	4%
	TK. IT-AH	4	4%
TK. Karunia	4	4%	

TK. KBB	4	4%
TK. Kristen	4	4%
Cendrawasih		
TK. Mutia 4	5	6%
TK. Mulia Kencana	10	11%
TK. PT	18	20%
TK. SDS	7	8%

Data menunjukkan bahwa 94% responden adalah perempuan (84 orang), yang mungkin karena peran ibu yang sering diasosiasikan dengan guru Taman Kanak-Kanak. Usia responden paling banyak adalah 31-40 tahun (45% atau 40 orang), diikuti oleh 41-50 tahun (22% atau 20 orang), dan lebih dari 51 tahun (11% atau 10 orang). Responden berusia 31-40 tahun, juga dikenal sebagai generasi milenial, dianggap mampu menggunakan teknologi dan responsif terhadap perkembangan metode pembelajaran. Mayoritas responden memiliki pendidikan S1 (68% atau 61 orang), sesuai dengan Permendikbud No. 56 yang ditetapkan pada 8 November 2022 yang mensyaratkan guru harus lulusan Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dan menempuh Pendidikan Profesi Guru (PPG). Responden dengan pendidikan SMA (19% atau 17 orang) diharapkan untuk meningkatkan pendidikan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengalaman kerja responden paling banyak adalah lebih dari 5 tahun (74% atau 66 orang), diikuti oleh 2-5 tahun (19% atau 17 orang), dan kurang dari 2 tahun (6% atau 6 orang).

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan dalam penelitian ini untuk memastikan hasil yang dapat diandalkan dan akurat (Siregar, 2021). Validitas instrumen penelitian adalah penting untuk mendapatkan hasil yang dapat dipercaya (Putra, 2022). Uji validitas ini menggunakan metode korelasi product moment karena penelitian ini menggunakan skala likert. Validitas diuji dengan membandingkan jumlah rhitung dengan rtabel; jika rhitung kurang dari rtabel, instrumen dianggap tidak valid, dan sebaliknya (Ghozali, 2016). Nilai rtabel ditentukan dengan signifikansi 5% (0,05) dan degree of freedom (df) = n - 2 = 89 - 2 = 87, yang menghasilkan nilai 0.2084. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item indikator pengukuran valid karena nilai rhitungnya melebihi rtabel, yaitu 0.2084.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi kuesioner yang mencakup variabel perilaku inovatif, kepemimpinan yang memberdayakan, dan keterlibatan kerja. Ghozali (2016) menyarankan penggunaan uji Cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas jika jawaban alternatif lebih dari dua, dengan membandingkan hasilnya dengan nilai koefisien reliabilitas minimum yang dapat diterima. Jika reliabilitas kurang dari 0.6, itu dianggap kurang baik; jika 0.7, itu dapat diterima; dan jika lebih tinggi dari 0.8, itu dianggap baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item indikator pengukuran reliabel karena semua variabel memiliki nilai di atas 0.6.

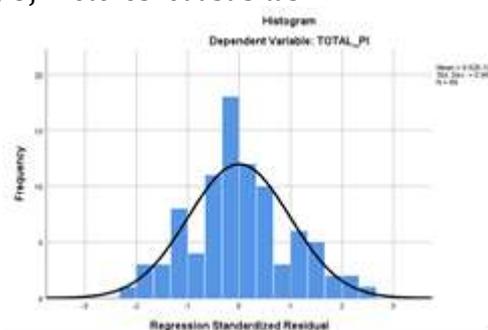
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	rHitung	Cronbach Alpha
Perilaku Inovatif (Y)	PI1	.509**	.908
	PI2	.677**	
	PI3	.749**	
	PI4	.473**	
	PI5	.652**	
	PI6	.594**	
	PI7	.709**	
	PI8	.661**	
	PI9	.665**	
	PI10	.667**	
	PI11	.709**	
	PI12	.687**	
	PI13	.755**	
	PI14	.740**	
	PI15	.665**	
Empowering Leadership (X1)	EL1	.830**	.971
	EL2	.776**	
	EL3	.811**	
	EL4	.830**	
	EL5	.857**	
	EL6	.724**	
	EL7	.774**	
	EL8	.800**	
	EL9	.844**	
	EL10	.869**	
	EL11	.851**	
	EL12	.842**	
	EL13	.763**	
EL14	.836**		
EL15	.851**		
EL16	.833**		
EL17	.849**		
EL18	.869**		
Work Engagement (X2)	WE1	.690**	.938
	WE2	.747**	
	WE3	.537**	
	WE4	.845**	
	WE5	.731**	
	WE6	.751**	
	WE7	.806**	

Variabel	Indikator	rHitung	Cronbach Alpha
	WE8	.788**	
	WE9	.769**	
	WE10	.707**	
	WE11	.592**	
	WE12	.790**	
	WE13	.717**	
	WE14	.775**	
	WE15	.761**	
	WE16	.756**	

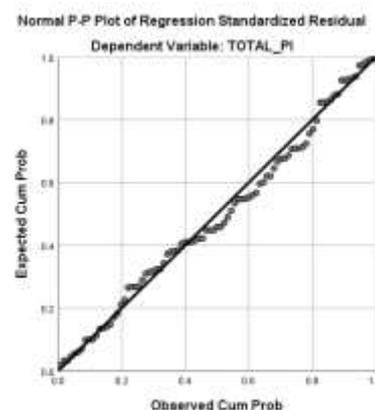
C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini diterapkan untuk mengetahui apakah model regresi linier yang digunakan dalam studi ini mematuhi syarat-syarat seperti: (1.) Uji Normalitas; (2.) Uji Multikolinearitas; dan (3.) Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Data Histogram

Pertama, uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas), atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Sebuah model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau hampir normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data (titik) di sepanjang diagonal grafik.



Gambar 3. Hasil Uji Data P-Plot

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan pada pengujian Histogram, data memiliki bentuk kurva lonceng atau *bell-shaped* serta titik sebaran pada normal p-plot menunjukkan adanya sebaran di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal dengan indikasi model regresi mengisi asumsi normalitas. Uji normalitas data dalam penelitian ini juga dikonfirmasi dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200. Nilai tersebut telah berada di atas 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.51622327
	Absolute	0.061
Most Extreme Differences	Positive	0.061
	Negative	-0.049
Test Statistic		0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan dalam model regresi untuk menguji korelasi antara variabel independen menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* di bawah batas tertentu, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	0.452	2.212	Diterima
<i>Work Engagement</i>	0.452	2.212	Diterima
a. Dependen variabel: Perilaku Inovatif			

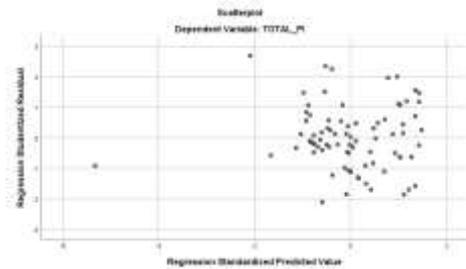
Tabel 4 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel *empowering leadership* dan *work engagement* dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih tinggi dari 0.10 serta nilai VIF kurang dari 10.0. Hal tersebut berarti data dapat dianalisis lebih

lanjut dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Langkah selanjutnya adalah menguji autokorelasi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara kesalahan pengganggu periode t dengan t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.765 ^a	0.586	0.576	3.55687	1.927
a. Predictors: (Constant), <i>Empowering Leadership</i> , <i>Work Engagement</i>					
b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif					

Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat adanya ketidak-samaan varian dari residual pada semua model regresi. Metode penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat menggunakan grafik *scatterplot*.



Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian *scatterplot*, jelas tidak terdapat pola khusus karena titik meyebar tidak beraturan antara bagian atas dan bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis

Setelah mengevaluasi kualitas data, uji koefisien determinasi atau R-square dilakukan. Koefisien determinasi dapat diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel independen ketika menjelaskan variasi variabel independen (Kurniawan, 2014). Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi senilai 0.576 yang menandakan kontribusi perilaku inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *empowering leadership* dan *work engagement* sebesar

57.6% serta selebihnya dijelaskan faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linear

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.282	2.902		5.955	0.000
<i>Empowering Leadership</i>	0.232	0.062	0.385	3.727	0.000
<i>Work Engagement</i>	0.326	0.077	0.435	4.219	0.000
F-Statistics = 60.801					
Sig. F = 0.000					
R-Square = 0.586					
R-Square Adj. = 0.576					

Berdasarkan dari hasil pengujian regresi berganda yang tertera pada Tabel diatas, persamaan hasil regresi yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan I : } Y = 17.282 + 0.232X_1 + e$$

$$\text{Persamaan II : } Y = 17.282 + 0.326X_2 + e$$

$$\text{Persamaan III : } Y = 17.282 + 0.232X_1 + 0.326X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas (*empowering leadership* dan *work engagement*), hasil persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi diketahui nilai konstanta 17.282 memiliki nilai positif, di mana apabila variabel independen dianggap konstan maka *empowering leadership* dan *work engagement* yang terjadi sebesar 17.282.
2. Variabel *empowering leadership* mempunyai koefisien regresi positif, jika *empowering leadership* meningkat sebesar satuan diatas maka perilaku inovatif guru akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0.232 dan nilai signifikan probabilitas signifikansi *empowering leadership* sebesar 0.000 yang memperlihatkan angka lebih rendah dari 0.05, sedangkan untuk t_{hitung} punya nilai sebesar 3.727 (>1.662) sehingga secara parsial *empowering leadership* berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap perilaku inovatif guru.
3. Variabel *work engagement* mempunyai koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel *work engagement* meningkat sebesar satuan diatas maka perilaku inovatif guru akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0.326 dan nilai signifikan probabilitas signifikansi *empowering leadership* sebesar

0.000 yang menunjukkan angka lebih kecil dari 0.05 sementara untuk t_{hitung} ditemukan memiliki nilai sebesar 4.219 (>1.662) sehingga dapat dinyatakan secara parsial *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru.

4. Nilai signifikansi F ditemukan sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.05, sehingga *empowering leadership* dan *work engagement* sebagai variabel independen memiliki pengaruh secara simultan pada perilaku inovatif sebagai variabel dependennya.

E. Pembahasan

Berikut adalah pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data terhadap ketiga variabel, penelitian sebelumnya dan landasan teori yang mendukung.

1. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Perilaku Inovatif Guru di Kecamatan Cengkareng

Hasil analisis regresi sederhana dengan *univariate* menerangkan bahwa variabel *empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku inovatif guru hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.232 dengan t hitung sebesar 3.727 dan probabilitas signifikan 0.000 ($p < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi intensitas *empowering leadership* dijalankan, maka semakin meningkatkan perilaku inovatif guru di Taman Kanak-Kanak tersebut. Beberapa penelitian terdahulu mengkonfirmasi temuan bahwa *empowering leadership* berpengaruh terhadap perilaku inovatif (Yulita et al., 2022). Perilaku kerja guru yang inovatif mengacu pada penciptaan, pengembangan dan implementasi ide-ide baru dan berguna dalam organisasi dengan pemimpin sebagai *role model* (Baer, 2012).

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Guru di Kecamatan Cengkareng

Hasil analisis regresi sederhana dengan *univariate* menerangkan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku inovatif hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.326 dengan t hitung sebesar 4.219 dan probabilitas signifikan 0.000 ($p < 0.05$). Kesimpulannya adalah

semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki, maka semakin meningkatkan perilaku inovatif guru. Beberapa penelitian menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru (Aziz & Raharso, 2019; Santoso & Nugraheni, 2022). Ide-ide kreatif dan inovatif yang berguna bagi kemajuan sekolah akan mudah dihasilkan oleh guru yang benar-benar *engage* dengan pekerjaannya. Lebih jauh lagi, guru yang *engage* akan memiliki energi, ketekunan serta komitmen dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

3. Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Guru di Kecamatan Cengkareng

Hasil analisis regresi berganda dengan *multivariate* menerangkan bahwa variabel *empowering leadership* dan *work engagement* berpengaruh simultan terhadap variabel perilaku inovatif, hal tersebut ditunjukkan hasil uji signifikansi F sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan *empowering leadership* dan *work engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perilaku inovatif guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pada observasi awal penelitian menunjukkan para guru TK di wilayah Cengkareng, Jakarta Barat cenderung menjalankan rutinitas dalam proses belajar mengajar dan kurang berinovasi, masih menggunakan metode lama, dan rentan terhadap perubahan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa para guru ternyata terbuka untuk menerima gagasan baru dan bereksperimen dengan metode pengajaran baru. Faktor-faktor ini dipengaruhi oleh kepemimpinan yang memberdayakan dari Kepala TK, yang melatih guru-guru untuk menjadi kreatif, memberikan pujian dan apresiasi, dan mendorong inisiatif dalam pekerjaan. Selain itu, kebanggaan dan semangat dengan pekerjaan sebagai guru juga memotivasi mereka untuk mengajar dengan energi dan tujuan. Para guru TK di Kecamatan Cengkareng telah menunjukkan perilaku inovatif, namun manajemen sekolah perlu memberikan dukungan lebih untuk meningkatkannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* dari Kepala TK berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepala TK berperan penting dalam merangsang inovasi.

Work engagement para guru ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif mereka. Guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan antusiasme, yang berkontribusi terhadap inovasi. Penelitian ini secara menyeluruh mengungkap bahwa *empowering leadership* dari Kepala TK dan *work engagement* para guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Dengan kata lain, peningkatan dalam kepemimpinan yang memberdayakan dan keterlibatan kerja guru akan menyebabkan peningkatan dalam perilaku inovatif.

B. Saran

Pihak Yayasan dan Manajemen TK, disarankan agar mempersiapkan rencana anggaran dan kegiatan di awal tahun ajaran untuk pengembangan diri guru dan Kepala TK. Hal ini dapat mencakup pelatihan, workshop, dan seminar skala nasional maupun internasional antara lain mengenai pemanfaatan teknologi digital untuk pembelajaran, penerapan literasi digital, pembuatan game edukasi, serta kegiatan kebersamaan guru dengan aktivitas *team building*. Selain itu, penting untuk mendorong guru aktif dalam kegiatan-kegiatan komunitas sesuai ketertarikannya baik *online* maupun *offline* seperti *Employee Resources Group* (ERGs). Dengan cara ini, guru dapat memperoleh pengetahuan dan perspektif baru untuk melakukan inovasi, mendorong kolaborasi dan penciptaan alat atau metode baru, serta memfasilitasi berbagi pengetahuan. Sekolah juga dapat mengikutsertakan guru dalam program seperti *Employee Assistance Program* (EAP) untuk memberikan dukungan preventif dan suportif dalam masalah pribadi atau profesional. Pendekatan ini berkontribusi terhadap kualitas dan kesuksesan guru serta sekolah tempat mereka bekerja.

Kepala TK juga diharapkan untuk melakukan analisis SWOT agar dapat melihat hambatan dan masalah dari berbagai perspektif. Akhirnya, pihak yayasan sebaiknya

memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru yang berhasil melakukan inovasi sebagai "Teacher of The Year".

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan perilaku inovatif seperti *occupational self efficacy*, pemberdayaan psikologis, dan iklim organisasi. Selain itu, penelitian juga dapat ditujukan untuk para pendidik di tingkat SD, SMP, dan SMA dalam lingkungan yang sama untuk memberikan gambaran mengenai perilaku inovatif guru di jenjang tersebut. Akhirnya, penting bagi para akademisi untuk mengembangkan penelitian mengenai *empowering leadership* dan *work engagement* dengan subjek dan area yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly*, 25(3). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777-788.
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5). <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0470>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Carayannis, E. G., Clark, S. C., & Valvi, D. E. (2013). Smartphone Affordance: Achieving Better Business Through Innovation. *Journal of the Knowledge Economy*, 4(4). <https://doi.org/10.1007/s13132-012-0091-x>
- D'Souza, A. (2001). *Empowering Leadership: Lead with Vision and Strategy*. Haggai Insitute for Advanced Leadership Training. <https://books.google.co.id/books?id=qlS5lAEACAAJ>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-Imam Ghozali-2018. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1).
- Hardianto, H., Hidayat, H., & Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1). <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Hawa, S. (2022). Peran Guru Sebagai Role Model Menurut Konsep Albert Bandura Dalam Menerapkan Kurikulum 2013. *JURNAL AZKIA : Jurnal Aktualisasi Pendidikan Islam*, 15(1). <https://doi.org/10.58645/jurnalazkia.v15i1.203>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14(4-5). [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4). <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis: Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Alfabeta.

- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Mempersiapkan Generasi Digital Yang Berwatak Sociopreneur: Kreatif, Inisiatif, Dan Peduli Di Era Society 5.0*.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement. In *Management, Engineering, and Technology* A.R. Putra & R. Mardikaningsih (Vol. 2, Issue 1).
- Putra, W. B. T. S. (2022). Problems, Common Beliefs and Procedures on the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Business Research. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 14(1), 1-20. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2022/v14i130367>
- Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1007/BF00896357>
- Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1). <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1027>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118-132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 10-24). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Schumpeter, J. A. (1941). Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. *Journal of the Royal Statistical Society*, 104(2). <https://doi.org/10.2307/2980037>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3). <https://doi.org/10.5465/256701>
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal ...*, 1(1).