

1. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) mempunyai peran yang sangat penting di dalam membentuk karakter dan fondasi kognitif generasi penerus bangsa. Di Indonesia, sektor PAUD mengalami kemajuan pesat, namun kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi guru (Muhalisiah et al., 2023)

Lembaga PAUD dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu PAUD Formal dan PAUD Non Formal. PAUD Formal biasanya dikelola oleh Lembaga Pendidikan yang seperti taman kanak-kanak (TK) dan sekolah-sekolah dasar yang menyediakan kurikulum terstandarisasi. Sementara itu, PAUD non formal mencakup lembaga yang memberikan pendidikan seperti kelompok bermain, pos paud dan tempat penitipan anak yang lebih fleksibel dalam metode pengajaran dan kurikulumnya (Ningsih R et al., 2023)

Guru PAUD merupakan aktor utama yang bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyenangkan, bermakna dan efektif. Oleh karena itu, kemampuan mereka untuk berinovasi dalam pengajaran dan terus mengembangkan diri secara profesional menjadi suatu keharusan, tuntutan yang tidak dapat dihindari (Khofi & Syafriani, 2024). Dalam konteks ini, baik guru di Lembaga PAUD formal maupun non formal harus mampu mengadaptasi pendekatan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anak-anak sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang optimal.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya tantangan signifikan. Kreativitas dan inovasi guru PAUD di Indonesia masih menghadapi kendala, sering kali disebabkan oleh kurangnya perhatian dari lembaga pendidikan dalam menyediakan pelatihan atau dukungan yang memadai (Purwajatnika & Kadiyono, 2022). Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas guru PAUD tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di lingkungan kerja mereka.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai peran Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) menjadi sangat relevan. Gaya kepemimpinan ini, yang berfokus pada melayani dan memberdayakan pengikut, telah mendapatkan perhatian yang meningkat dalam literatur akademis, terutama setelah tahun 2019, di mana banyak studi menyoroti relevansinya dalam menghadapi lingkungan kerja yang kompleks dan berubah dengan cepat (Adams et al., 2025). Berbagai penelitian mendukung pengaruh positif gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja dan motivasi guru. Pada penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Bondowoso menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan melayani mampu meningkatkan motivasi, inovasi dan kualitas pengajaran guru (Khofi & Syafriani, 2024). Demikian pula penelitian pada PAUD Katolik yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan melayani memiliki kontribusi terhadap peningkatan komitmen pelayanan, pengembangan diri dan kinerja guru (Bora et al., 2024)

Kreativitas guru dipandang sebagai faktor penting yang menghubungkan kepemimpinan melayani dengan inovasi pengajaran. Penelitian terbaru membuktikan bahwa kreativitas mempunyai peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan melayani dan perilaku kerja inovatif

(Irawati & Anindita, 2025). Dengan demikian peran kreativitas guru menjadi sangat penting untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks PAUD sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan melayani dapat mempengaruhi inovasi dalam pengajaran dan pengembangan profesional guru PAUD dengan menempatkan kreativitas sebagai variable mediasi. Dalam penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana kepemimpinan melayani mampu mendorong kreativitas guru, yang kemudian berimplikasi pada peningkatan inovasi pengajaran dan pengembangan profesional guru PAUD. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat literatur tentang kepemimpinan, pendidikan serta manfaat praktis berupa rekomendasi strategi kepemimpinan bagi kepala sekolah dan pengelola Lembaga PAUD dalam meningkatkan kualitas guru.

Penelitian ini dibatasi pada guru PAUD di wilayah tertentu yang menjadi lokasi studi. Pada penelitian ini memilih lokasi studi di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, dimana kecamatan yang mempunyai luas wilayah 25,03 Km² mempunyai lembaga Pendidikan PAUD yang tergabung dalam organisasi HIMPAUDI sebanyak 37 lembaga baik itu lembaga Kelompok Bermain, lembaga Pos Paud dan lembaga Taman Penitipan Anak. Banyaknya lembaga Pendidikan PAUD di kecamatan tersebut menyebabkan jumlah pendidik atau guru PAUD juga banyak. Namun demikian tidak semua lembaga mempunyai guru atau pendidik yang berijasah linier S1 Paud, ada beberapa guru atau pendidik yang berijasah SMP, SMA atau S1 Non Paud. Hal ini tentu saja berpengaruh juga pada kualitas dan kompetensi guru atau pendidik PAUD. Jumlah pendidik PAUD di Kecamatan Kalinyamatan pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut

Tabel 1. Pendidik PAUD Kecamatan Kalinyamatan

Tahun	Jumlah (Orang)	Jumlah Lembaga
2021	172	35
2022	185	35
2023	189	36
2024	192	37

Sumber : HIMPAUDI Kec, Kalinyamatan (2024)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat adanya penambahan guru baru di lembaga PAUD setiap tahunnya dari tahun 2022 sampai tahun 2024. Jumlah guru PAUD meningkat terjadi karena banyaknya jumlah anak yang harus dilayani (Ningsih R et al., 2023)

Bertambahnya guru setiap tahunnya harus menjadi perhatian besar bagi lembaga pendidikan, maka kepedulian dan perhatian khusus pemimpin lembaga atau kepala sekolah sangat penting. Salah satu cara meningkatkan kualitas dan kompetensi guru PAUD dengan latar belakang berbeda dan bahkan tidak linier dengan bidang studinya maka harus diimbangi dengan bentuk untuk memberikan

perhatian khusus pada apa yang dibutuhkan gurunya agar guru tidak terhambat dalam pengembangan diri (Ningsih R et al., 2023). Melihat kenyataan dilapangan terhadap tantangan yang ada, berikut data jumlah pendidik PAUD Non Formal di Kecamatan Kalinyamatan yang memenuhi kualitas dan kompetensi guru PAUD.

Tabel 2. Pendidik PAUD Kecamatan Kalinyamatan Yang Memenuhi Kualitas dan Kompetensi

Tahun	Jumlah Total Guru PAUD (Non-Formal)	Indikator Pengembangan Profesional; Jumlah Guru Mengikuti Pelatihan/Workshop Bersertifikat (Min. 32 JP)	Perkiraan Persentase Guru Terlatih (%)	Indikator Inovasi Pengajaran; Estimasi sekolah yang Menerapkan Pembelajaran Berbasis Proyek (PjBL/STEAM)	Perkiraan Persentase Sekolah Mengadopsi Inovasi Pengajaran
2022	185	25	13,5%	4	11,4%
2023	188	30	16,0%	5	13,8%
2024	190	32	16,8%	6	16,2%
2025	192	40	20,8%	8	21,6%

Sumber : Data HIMPAUDI Kecamatan Kalinyamatan 2025

Dari data tersebut, beberapa analisis yang dapat disampaikan yaitu adanya kesenjangan pengembangan profesional dimana dari total guru PAUD Non-Formal di Kecamatan Kalinyamatan pada tahun 2025, hanya sekitar 40 guru atau 20,8% yang telah mengikuti pelatihan atau workshop bersertifikat yang relevan terkait Kurikulum Merdeka atau metode pengajaran inovatif, sedangkan hampir 80% guru dimungkinkan belum mendapatkan update pengetahuan dan ketrampilan profesional secara memadai. Data tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan metode pembelajaran yang inovatif seperti PjBL atau STEAM yang sangat didorong oleh Kurikulum Merdeka masih sangat rendah. Pada tahun 2025 dari 37 lembaga PAUD Non-Formal terdapat sekitar 21,6% di Kecamatan Kalinyamatan yang mulai mengadopsi inovasi secara konsisten, hal ini menunjukkan hampir 80% Lembaga PAUD Non-Formal kemungkinan besar masih menggunakan metode pengajaran konvensional seperti klasikal, berpusat pada guru, atau terlalu focus pada lembar kerja yaitu calistung yang kurang merangsang kreativitas. Meskipun dari data tersebut terlihat peningkatan jumlah guru terlatih dan sekolah yang berinovasi setiap tahunnya, namun pertumbuhan masih sangat lambat. Peningkatan ini tidak sebanding dengan tuntutan zaman pasca pandemi dan implementasi Kurikulum Merdeka yang menuntut perubahan dengan cepat. Hal ini menunjukkan adanya kendala sistemik yang menghambat akselerasi.

Pada penelitian ini variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan melayani sebagai variabel independent, inovasi pengajaran dan pengembangan profesional guru sebagai variabel dependen. Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural equation

Modelling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Dengan desain penelitian ini, diharapkan dapat menemukan bukti empiris mengenai peran penting kepemimpinan melayani dalam meningkatkan kreativitas, inovasi pengajaran dan pengembangan profesional guru PAUD. Yang mana hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih humanis (Nadar et al., 2021).

2. Telaah Pustaka

2.1 Grand Theory & Konsep Variabel

Penelitian ini tidak hanya berlandaskan pada teori-teori yang menjelaskan hubungan antar variabel saja seperti kepemimpinan melayani, kreativitas inovasi dan pengembangan profesional guru, tetapi juga ditopang oleh sejumlah grand theory yang memberikan dasar filosofis yang lebih luas. Grand theory ini membantu menjelaskan mengapa proses pengembangan guru dan inovasi pengajaran menjadi penting dalam konteks Pendidikan anak usia dini (PAUD).

Salah satu teori yang mendasari penelitian ini adalah *Human Capital Theory*, yang menjelaskan bahwa Pendidikan merupakan bentuk investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Becker, 1993; Zainuddin, 2024). Dalam penelitian di konteks guru PAUD, kompetensi pedagogic, professional dan kreatifitas guru mencerminkan modal manusia yang berperan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran serta perkembangan peserta didik.

Selain itu Organizational Learning Theory dari Senge (1990) menjelaskan bahwa sekolah merupakan organisasi pembelajar yang berkembang melalui proses berbagi pengetahuan, refleksi bersama dan pembelajaran kolektif. Organizational learning berfungsi sebagai mekanisme yang memungkinkan potensi individu berkembang menjadi perilaku inovatif yang nyata (Isa & Uii, 2022). Sejalan dengan itu, penelitian ini memposisikan guru sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kepemimpinan melayani terhadap inovasi pengajaran dan pengembangan profesional guru.

Temuan empiris mutakhir menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia dan pembelajaran organisasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi bekerja melalui mekanisme psikologis guru. Dalam konteks Pendidikan, kreativitas guru berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan model yang dikembangkan oleh (Liu & Zaman, 2025) yang menempatkan kreativitas sebagai penghubung antara kepemimpinan dan inovasi.

2.1.1 Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah pendekatan yang berpusat pada pengikut, dimana seorang pemimpin memprioritaskan kebutuhan, pertumbuhan dan kesejahteraan orang lain (Adams et al., 2025). Konsep yang dipelopori oleh Robert K Greenleaf (1970) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Spears (1995) dengan sepuluh karakteristik yaitu mendengarkan, empati,

penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kejelian, keterbukaan, komitmen terhadap pertumbuhan pengikut, dan membangun komunitas (Carolyn, 2019) Dalam kepemimpinan melayani di dunia Pendidikan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengarahkan dan membimbing staf pengajar dan siswa dengan pendekatan yang lebih humanis dan empatik dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik utama dari kepemimpinan melayani dengan kepemimpinan lainnya (Carolyn, 2019). Pendekatan kepemimpinan ini berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional yang menekankan kekuasaan dan otoritas. Studi lain yang menyoroti bagaimana Kepemimpinan Melayani kepala sekolah di sebuah Lembaga Pendidikan dapat menciptakan dampak positif terhadap komitmen kerja guru dengan menyediakan layanan akademik, supervisi dan administrasi yang baik (Subhan, 2022). Lebih lanjut, kepemimpinan melayani tidak hanya mempengaruhi sikap dan komitmen guru, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis yang mendorong munculnya kreativitas. Penelitian (Liu & Zaman, 2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang supportif berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas individu sebagai prasyarat perilaku inovatif

2.1.2 Inovasi Pengajaran

Menurut literatur terkini bahwa inovasi pengajaran itu bukan hanya tentang memakai alat atau teknologi baru, tetapi bagaimana guru mampu merancang dan menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan anak, kondisi lokal dan perkembangan zaman. Misalnya (Eva et al., 2024) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa inovasi adalah perubahan dalam metode belajar mengajar yang menempatkan siswa sebagai pusat pembelajaran, dengan memadukan teknologi yang adaptif agar pembelajaran terasa nyata dan bermakna.

Menurut (Strobel T et al, 2025) inovasi itu mengacu pada proses implementasi atau konversi ide-ide kreatif menjadi suatu produk, layanan atau metode yang baru dan bernilai. Inovasi pengajaran guru dapat dilihat dari penerapan metode atau kurikulum baru yang telah teruji efektivitasnya. Hubungan dari keduanya adalah sekuensial, dimana inovasi hanya dapat terjadi setelah ide-ide kreatif muncul. Pada studi lain (Chrystie & Saputri, 2025) menambahkan bahwa inovasi termasuk guru menjadi fasilitator, bukan sekedar penyampai materi. Hubungan antara kreativitas dan inovasi ini memperkuat pandangan bahwa inovasi pengajaran tidak muncul secara spontan, melainkan melalui proses psikologis guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, sebagaimana ditunjukkan dalam model Liu dan Zaman (2025).

2.1.3 Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru merupakan komitmen yang berkelanjutan dari seorang pendidik dalam meningkatkan kualitas dirinya dan profesi yang diembannya (Muhalisiah et al., 2023). Dalam Pendidikan anak usia dini, pengembangan profesional guru mencakup dalam hal peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan Pendidikan modern (Jasmani J & Eliza D, 2023).

Pada studinya (Subhan, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan melayani memiliki efek positif pada komitmen dan kepuasan kerja guru, yang merupakan prasyarat penting bagi pengembangan profesional. Sedangkan penelitian lain (D'Ascoli & Piro, 2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan melayani dapat memfasilitasi pertumbuhan pribadi guru melalui pendekatan paradoks yang menyeimbangkan kebutuhan individu dengan kelompok untuk mencapai pertumbuhan staf dan organisasi.

Seorang pemimpin yang melayani akan berusaha memberdayakan orang-orang disekitarnya dengan memberi mereka kebebasan dan kekuatan untuk mengelola hidup mereka dengan lebih baik (Khofi & Syafriani, 2024). Pemberdayaan pengikut ini juga dikaitkan dengan peningkatan *self-efficacy* atau keyakinan diri guru (Purwajatnika & Kadiyono, 2022) dengan memberikan dukungan pada keinginan guru untuk terus belajar dan berkembang. Maka dari itu, pengembangan profesional guru bukan hanya sekedar hasil dari kepemimpinan melayani, namun dapat dikatakan sebagai inti dari gaya kepemimpinan itu sendiri (Adams et al., 2025)

2.1.4 Kreativitas Guru

Kreativitas guru dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai kemampuan individual, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat menghasilkan inovasi dan pengembangan profesional. Liu dan Zaman (2025) secara empiris membuktikan bahwa kreativitas berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan inovasi di konteks Pendidikan.

Kreativitas guru menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan pembelajaran yang bermakna dan berkualitas. Menurut (Strobel et al., 2024) bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru yang orisinal, berguna dan bermanfaat. Dalam praktik pendidikan anak usia dini, kreativitas guru dapat terlihat dari cara mereka menghadirkan media pembelajaran yang sederhana namun inovatif, seperti pemanfaatan barang bekas untuk menstimulasi tumbuh kembang anak (Mahmud, 2023)

Selain itu kreativitas juga dapat dilakukan dengan mengembangkan strategi pengajaran seperti melipat kertas yang adaptif dan sistematis. Kegiatan sederhana ini tidak hanya sekedar aktifitas bermain saja melainkan untuk meningkatkan imajinasi dan melatih ketrampilan motorik halus anak (Luthffiah A, 2025). Dengan demikian kreativitas guru tidak hanya sekedar pelengkap dalam pembelajaran, namun menjadi inti dalam proses belajar dan membantu anak untuk mencapai perkembangan optimalnya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Inovasi Pembelajaran

Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan diri dengan ide baru memungkinkan guru lebih percaya diri dalam melakukan inovasi dalam praktik pembelajaran. Dalam studinya (Yurika

& Rosita, 2022) disampaikan bahwa kepemimpinan melayani terbukti mampu meningkatkan perilaku inovatif karena pemimpin mampu mendorong pengikut untuk mencoba hal baru dan memberikan dukungan dalam penerapannya. Disampaikan juga oleh (Khofi & Syafriani, 2024) bahwa penerapan kepemimpinan melayani oleh kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan inovasi guru di Madrasah Aliyah. Dengan demikian hal ini dapat memperkuat dugaan bahwa gaya kepemimpinan melayani relevan untuk

Untuk mendorong inovasi pengajaran guru Pendidikan anak usia dini. Sehingga dapat disampaikan berikut;

H1 : Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi pengajaran

b. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru merupakan bagian penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Peran kepala sekolah dalam penerapan kepemimpinan melayani dapat berkontribusi pada pengembangan iklim sekolah yang positif dengan memberikan dorongan pengembangan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran di sekolah (Kilag et al., 2023)

Studi lain (Bora et al., 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani kepala sekolah PAUD Katolik dapat meningkatkan komitmen pelayanan dan pengembangan guru. Dengan dasar ini, hipotesis dirumuskan sebagai berikut;

H2 ; Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru

c. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kreativitas Guru

Dalam dunia Pendidikan, peran kepala sekolah harus mampu mendorong guru untuk bebas mengekspresikan ide dan berani melakukan hal yang baru dalam pengajaran melalui kreativitasnya. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kreativitas guru, sebagai seorang pemimpin keterikatan karyawan dan kreativitas karyawan itu sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif pada kreativitas karyawan (Irawati & Anindita, 2025) Dalam studi itu juga ditekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan melayani dan ketahanan karyawan untuk meningkatkan keterlibatan dan kreativitas di tempat kerja (Irawati & Anindita, 2025) Berdasarkan keterkaitan variabel yang dijabarkan maka dapat diajukan pengembangan hipotesis berikut;

H3 : Kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru.

d. Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Inovasi Pengajaran Guru

Guru yang kreatif akan mampu memberikan ide baru dengan melakukan perubahan dalam metode pengajaran sehingga menciptakan pembelajaran yang inovatif . Penelitian terbaru (Strobel

et al., 2024) kreatifitas merupakan gagasan dari ide-ide baru dan berguna yang dapat diimplementasikan menjadi sebuah inovasi yang berguna dalam pengembangan pengajaran. Oleh karena itu pengembangan hipotesis sebagai berikut;

H4 : Kreativitas Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi pengajaran guru.

e. Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Pengembangan Profesional Guru

Kreativitas tidak hanya berdampak pada inovasi pengajaran, namun juga mendorong untuk terus mengembangkan diri secara professional. Dalam upaya meningkatkan kompetensinya, guru harus lebih kreatif dan terbuka pada pengalaman baru, hal baru dan pelatihan untuk pengembangan dirinya (Mahmud, 2023) Guru yang kreatif lebih termotivasi untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya sebagai pengembangan professional. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5 : Kreativitas guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan professional guru

f. Peran Kreativitas Guru Memediasi Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) Terhadap Inovasi Pengajaran

Penelitian terkini menunjukkan bahwa kreativitas merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku inovatif. Menurut (Liu & Zaman, 2025) bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi bekerja secara tidak langsung melalui kreativitas sebagai mediator psikologis. Dalam penelitian terbaru (Irawati & Anindita, 2025) kreativitas menjadi hal yang penting dalam menjembatani hubungan kepemimpinan melayani dan perilaku inovatif. Pada studi lain pada konteks yang berbeda, bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kreativitas sepenuhnya dimediasi oleh iklim kerja yang mendukung kreativitas (Aboramadan, 2020). Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan :

H6 : Kreativitas Guru secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap Inovasi Pengajaran.

g. Peran Kreativitas Guru Memediasi Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) Terhadap Pengembangan Profesional Guru

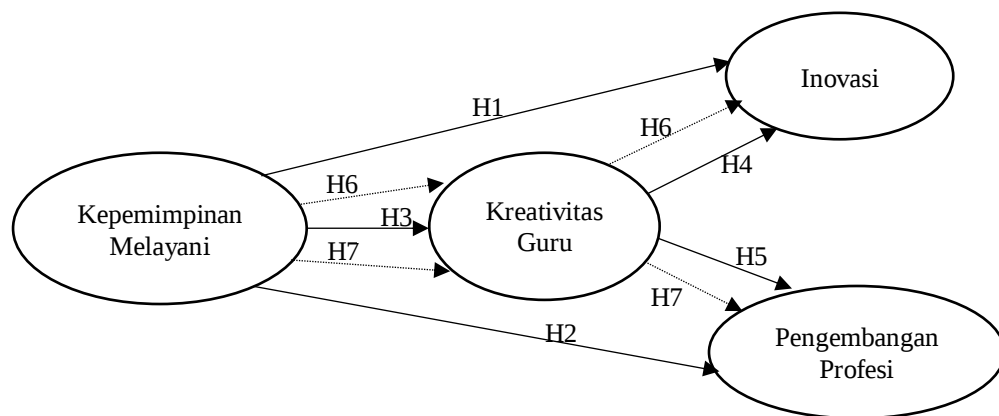
Kepemimpinan melayani berfokus pada pemberian dukungan, perhatian dan pemberdayaan pada guru. Berfokus pada pengembangan professional guru dapat memberikan dorongan pada mereka untuk memberikan pengajaran yang optimal kepada siswa (pengaruh servant leader terhadap kinerja guru). Kepemimpinan melayani dengan budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dapat mendorong peningkatan

efektivitas kerja dan produktivitas kerja dalam pengembangan professional guru di sektor pendidikan (hubungan organizational citizenship behavior, kepemimpinan melayani)

Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H7 : Kreativitas Guru secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Melayani (*servant leadership*) terhadap Pengembangan Profesional Guru

2.3 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian ini mengadaptasi kerangka konseptual yang dikembangkan oleh (Liu & Zaman, 2025) yang menempatkan kreativitas sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan inovasi. Model tersebut dikembangkan dengan menambahkan variabel pengembangan professional guru dan disesuaikan dengan konteks Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yurika & Rosita (2022)	Servant Leadership, Perilaku Inovatif,	Servant Leadership atau kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan

		Pemberdayaan Psikologis	terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.
2.	Purwajatnika & Kadiyono (2022)	Empowering Leadership, Kreativitas Guru PAUD	Empowering leadership berpengaruh positif pada kreativitas guru PAUD
3.	Bonita, Mahmud (2023)	Kreativitas Guru, Materi Pembelajaran	Kreativitas guru berperan penting pada pengembangan media pembelajaran anak usia dini
4.	D'Ascoli & Piro (2023)	Servant Leadership, Personal Growth, Professional Development	Servant leadership mendorong pertumbuhan pribadi dan pengembangan profesional guru
5.	Agustian (2024)	Servant Leadership, Komitmen Pelayanan, Kinerja Guru PAUD	Servant leadership meningkatkan komitmen pelayanan, pengembangan diri dan kinerja guru
6.	Bilufikal M Khofi (2024)	Servant leadership, motivasi, Inovasi, Kinerja Guru	Servant Leadership meningkatkan motivasi, inovasi, dan kualitas pengajaran guru
7.	Stobell (2024)	Creative Leadership, Kreative, Inovasi	Kreative Leadership berhubungan erat dengan peningkatan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran
8.	Irawati & Anindita (2025)	Servant leadership, Kreativitas, employee Engagement, Resilioensi	Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kreativitas dengan engagement dan resiliensi sebagai mediasi

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisa ke empat variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan dan dipilih karena penelitian ini berfokus untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yaitu pengaruh kepemimpinan melayani terhadap

keaktivitas, inovasi pengajaran dan pengembangan profesional guru PAUD. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti mendapatkan data yang terukur, objektif, serta dapat dianalisis secara statistik untuk menjawab rumusan masalah.

Dalam hal ini, pendekatan kuantitatif dianggap relevan untuk menjawab kebutuhan penelitian dibidang pendidikan anak usia dini karena guru PAUD sebagai responden memiliki pengalaman yang sangat beragam dengan pengukuran dalam bentuk data numerik yang terstandar. Menurut (Irawati & Anindita, 2025) bahwa penelitian kuantitatif dapat memberikan tempat pada peneliti untuk mengambil kesimpulan yang lebih umum mengenai pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kreativitas dan profesionalisme guru PAUD.

Selain itu dengan pendekatan ini, peneliti dapat memberikan perhatian yang lebih pada guru PAUD dengan memperhatikan suara dan pengalaman guru secara sistematis dan mengkonversi pandangan mereka ke dalam bentuk data yang dapat dianalisis. Jadi penelitian ini tidak hanya sekedar angka tapi juga merupakan cerminan pengalaman nyata guru dalam menjalankan tugasnya. Seperti halnya yang disampaikan oleh (Bora et al., 2024) bahwa penelitian tentang kepemimpinan dalam bidang pendidikan harus selalu menempatkan guru sebagai subjek yang dihargai, bukan hanya sekedar objek untuk penelitian. Dengan pendekatan ini diharapkan bisa memberikan jawaban yang ilmiah dengan berpegang pada pengalaman riil guru PAUD, nantinya diharapkan hasil penelitian tidak hanya memperkuat teori kepemimpinan melayani tapi juga dapat memberikan rekomendasi praktis untuk mendukung pengembangan kreativitas, inovasi pengajaran dan profesionalisme guru dalam dunia nyata.

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru Paud (KB, TPA dan Pos PAUD) di Kecamatan Kalinyamatan tahun ajaran 2024 / 2025. Guru PAUD dipilih karena mereka memiliki peran yang strategis dalam menciptakan suasana kelas yang kreatif, inovatif dan berorientasi pada perkembangan anak. Populasi bersifat heterogen karena guru PAUD berasal dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja yang beragam. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi berdasarkan data HIMPAUDI Kecamatan Kalinyamatan dengan jumlah guru PAUD tercatat sebanyak 192 Orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dari prosedur tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui jumlahnya.

Rumus Slovin dapat digunakan untuk menentukan sampel ketika populasi bersifat terbatas dan data proporsinya belum diketahui secara pasti (Sugiyono, 2019).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana ;

- n = ukuran sampel
- N = jumlah populasi
- E = tingkat kesalahan of error), ditetapkan sebesar 5% (0,05)

Dengan perhitungan populasi sebanyak 192 orang adalah;

$$n = \frac{192}{1 + 192 (0,05)^2} = \frac{192}{1 + 192 (0.0025)} = \frac{192}{1 + 0,48}$$

$$n = 129,73 = 130$$

dari perhitungan rumus slovin tersebut, diketahui jumlah sampel penelitian adalah 130 guru PAUD. Jumlah tersebut dianggap cukup memadai untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan, serta memberikan tingkat keakuratan yang memadai dalam pengujian hipotesis.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *stratified random sampling* karena populasi penelitian terdiri dari beberapa jenis lembaga PAUD yang berbeda yaitu KB, TPA dan Pos PAUD. Menurut (Sugiyono, 2019) *stratified random sampling* digunakan ketika populasi tidak homogen tetapi memiliki lapisan (strata) yang relatif homogen di dalamnya. Setiap strata lembaga PAUD mendapatkan alokasi sampel secara proporsional berdasarkan jumlah guru pada masing-masing lembaga. Teknik ini bertujuan agar setiap jenis lembaga PAUD dapat terwakili dalam penelitian sehingga hasilnya lebih objektif dan dapat digeneralisasikan.

Table 5. Alokasi Sampel per Jenis Lembaga PAUD DI Kecamatan Kalinyamatan

Jenis Lembaga	Jumlah Guru	Proporsi (%)	Jumlah Sampel
KB	125	65%	85
Pos PAUD	58	30%	39
TPA	9	5%	6
Jumlah	192	100%	130

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional menjelaskan bagaimana setiap variabel diukur secara empiris dalam penelitian ini. Setiap variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur menggunakan kuisioner. Setiap indikator diukur menggunakan skala Linkert lima point, dimana 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 5 berarti “sangat setuju” Setiap variabel memiliki 5 item pernyataan sebagai indikator. Adapun definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Referensi
1	Kepemimpinan Melayani (X)	Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan terhadap guru, empati, mendengarkan, kesadaran diri, komitmen, pemberdayaan dan pertumbuhan bawahan	1) Mendengarkan bawahan 2) Empati 3) Pemberdayaan 4) Kesadaran diri 5) Komitmen terhadap pertumbuhan guru	Adams Donnie et al (2025); Febryanto R Bora et al (2024); Bilaufikal M Khofi & Syafriani(2024)
2	Kreativitas guru (M)	Kemampuan menghasilkan ide dan pendekatan baru yang bermanfaat dalam pembelajaran untuk menciptakan kegiatan belajar yang menarik dengan strategi belajar sesuai kebutuhan anak	1) Ide baru 2) Modifikasi media 3) Keberanian mencoba 4) Fleksibilitas 5) Inisiatif	Therese L. Stribel et al (2025); Irawati y & Anindita R (2025); Bonita Mahmud (2023)
3	Inovasi pengajaran (Y ₁)	Penerapan ide atau metode baru dalam proses pembelajaran dengan pengembangan teknologi dan perubahan strategi pembelajaran	1) Metode baru 2) Media kreatif 3) Adaptasi kurikulum 4) Fleksibilitas 5) Inisiatif	Therese L Strobel (2025); Eva et al (2024); Chrystie D & Putri S (2025)
4	Pengembangan professional Guru (Y ₂)	Upaya peningkatan kompetensi dan professional guru secara berkelanjutan	1) Pelatihan 2) Upaya mandiri 3) Keterlibatan komunitas	Muhalisiah et al (2023); Jasmani J & Eliza D (2023); D’Ascoli

			4) Penerapan hasil pelatihan 5) Komitmen	Steven & Piro Jody S (2023)
--	--	--	---	--------------------------------

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuisioner tertutup sebagai instrument. Kuisioner disusun berdasarkan indikator-indikator operasional tiap variabel (Tabel Sub Bab 3.3)

Kuisioner menggunakan skala Likert 1 – 5 untuk mengukur variabel penelitian (Likert, 1932). Skala tipe Likert adalah instrument psikometri yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, opini atau persepsi dalam konteks penelitian (Koo & Yang, 2025). Responden diminta memberikan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan dengan pilihan; 1= Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju. Pengisian kuisioner dilakukan secara offline ketika ada pertemuan HIMPAUDI Kec, Kalinyamatan.

Kuisioner terdiri dari beberapa bagian, yaitu; identitas singkat responden seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, jenjang Pendidikan, jenis lembaga dan juga beberapa item untuk variabel X. M. Y1 dan Y2.

3.5 Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuisioner akan dianalisis secara kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Squares – structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan program Smart PLS versi 4.1.0.9. Penggunaan PLS-SEM ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat prediktif dan eksploratif serta melibatkan beberapa variabel yang diukur melalui indikator-indikator reflektif, dapat bekerja dengan ukuran sampel relatif kecil hingga sedang serta tidak terlalu menuntut asumsi kenormalan multivariate (Sihombing et al., 2024).

Menurut (Hair et al., 2022) PLS-SEM merupakan pendekatan statistik yang mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel tanpa harus memenuhi asumsi distribusi normal secara ketat, sehingga sangat sesuai untuk digunakan dalam penelitian sosial dan Pendidikan dengan jumlah sampel relatif kecil atau sedang.

Tahapan analisis data dengan PLS-SM untuk penelitian ini sebagai berikut;

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Model Measurement pengukuran yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya dengan tipe indikator reflektif dan formatif (Sihombing et al., 2024), meliputi;

- *Convergent Validity* dinilai berdasarkan nilai *loading factor* ($\geq 0,70$) dan *Average Variance Extracted (AVE)* ($\geq 0,50$) menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruksya.
- *Discriminant Validity* diuji dengan kriteria *Fornell-Larcker* ; akar AVE dari setiap konstruk harus nilai t-statistics lebih tinggi dibanding korelasi

antar konstruk dan kriteria HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*); nilai HTMT ($\leq 0,90$) menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi.

- Reliabilitas konstruk diuji melalui nilai *composite reliability* dan cronbach's alpha. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ hal ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi antar indikator
- dan cronbach's alpha $\geq 0,70$ untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik.

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-Square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independent yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path* (Sihombing et al., 2024), meliputi;

- Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value* melalui prosedur *bootstrapping*. Hipotesis diterima jika nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* $< 0,05$ yang berarti hubungan antar variabel signifikan pada taraf kepercayaan 95%.
- *R-square* (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai *R-Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (Lemah).
- *F-Square* (f^2) menunjukkan kontribusi relative setiap konstruk terhadap R^2 konstruk endogen, Nilai $f^2 = 0,02$ (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar).
- *Predictive Relevance* (Q^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Nilai *Q-Square* < 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.
- *Goodness of Fit* (*gof*) dinyatakan dengan SRMR (standardized Root Mean Square Residual) dengan nilai $< 0,08$ menunjukkan model sesuai dengan data.

3. Pengujian Hipotesis dan Mediasi

Uji hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping-value* menggunakan 5000 subsamples untuk mendapatkan nilai *t-statistic* dan *p-value*.

- Hipotesis diterima jika nilai $t > 1,657$ atau $p < 0,05$.
- Efek langsung diuji untuk melihat pengaruh antara dua variabel tanpa mediator
- Efek tidak langsung (*indirect-effect*) diuji untuk melihat peran variabel mediasi (Kreativitas Guru)

Untuk mengetahui kekuatan mediasi dilakukan uji mediasi menggunakan VAF (Variance Accountaed For)

Rumus Uji Mediasi VAF

Efek Tidak Langsung

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} \times 100 \%$$

dengan:

- Efek Tidak Langsung (Indirect Effect) $(ab) = (X \rightarrow M) \times (M \rightarrow Y)$
- Total Effect = direct Effect (c') + Indirect Effect (ab)

Interpretasi hasil :

- Jika $VAF < 20\%$ tidak signifikan artinya tidak ada mediasi
- Jika $20\% \leq VAF \leq 80\%$ signifikan artinya mediasi parsial
- Jika $VAF > 80\%$ signifikan artinya mediasi penuh