

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah¹ Berdasarkan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2009, tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.² Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik atau sertifikat pendidik, dimana guru yang telah memiliki sertifikat pendidik telah lulus uji profesi.³

¹ Emen Suryadi and Yusup Yusup, "Analisis tunjangan profesi dan profesionalisme guru dan pengaruhnya terhadap kinerja guru," *Insight Management Journal* 3, no. 2 (January 30, 2023): 140, <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.238>.

² Suryadi and Yusup, 141.

³ Kunandar Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajagrafindo Persada. (RajaGrafindo Persada, 2013). Dalam Swastika Farezhena and Lanny Wijayaningsih, "The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance," *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak* 8 (December 28, 2022): 87, <https://doi.org/10.14421/al-athfal.2022.82-01>.

Kepercayaan berasal dari kata percaya atau dalam bahasa Inggris diistilahkan dengan *trust*, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Jadi kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain, dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya.⁴

Menurut Stephen P. Robbins, dalam jurnal Arcadius dan Adrianto kepercayaan (*trust*) adalah kondisi psikologis seseorang yang muncul ketika dipengaruhi oleh orang lain karena memiliki harapan positif terhadap sesuatu. Hal ini berarti bahwa adanya rasa saling percaya dan dipercaya antara individu dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi.⁵ Selanjutnya, Robbins menganggap *trust* (kepercayaan) sebagai atribut utama dalam kepemimpinan, yaitu melalui pernyataan: "kepercayaan adalah atribut utama yang terkait dengan kepemimpinan; melanggarnya dapat menimbulkan dampak buruk yang serius pada kinerja kelompok".⁶

Starnes et al. memberikan penjelasan tentang bagaimana konsep kepercayaan organisasi dapat digunakan dalam berbagai konteks. Pertama, kepercayaan interorganisasi yang merupakan kepercayaan yang dipegang oleh dua organisasi, misalnya, bahwa perusahaan *United Parcel Service* (UPS) akan mengirimkan barang mereka tepat waktu. Kedua, kepercayaan intra organisasi yang

⁴ Ali Akbarjono, *Kinerja Tugas (Task Performance) Dosen Perspektif Manajemen Organisasi* (Samudra Biru, 2018), 52.

⁵ Arcadius- Benawa and Sopan Adrianto, "Membangun Komitmen Di Atas Kepemimpinan dan Trust," *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)* 4, no. 1 (May 17, 2021): 112–44, <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i1.3107>.

⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed., cet. 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 268.

merupakan kepercayaan yang terbentuk dalam hubungan antara karyawan dan atasan mereka langsung dibahas oleh beberapa peneliti, sementara yang lain melihat hubungan antara karyawan dan operasi organisasi.⁷

Iklm kepercayaan adalah lingkungan yang menumbuhkan rasa saling menghormati, kejujuran, dan komunikasi terbuka.⁸ Robbins dan Judge menekankan bahwa iklim kepercayaan penting untuk menciptakan komunikasi yang efektif, kolaborasi tim, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.⁹ Iklim kepercayaan memperkuat kerja sama di antara anggota tim, memberi mereka rasa aman, dan membuat orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.¹⁰

Inovasi adalah suatu proses dimana organisasi menggunakan keterampilan dan sumber-sumber untuk mengembangkan dan mengoperasikan sistem sehingga dapat melayani kebutuhan pelanggan.¹¹ Inovasi adalah proses yang melibatkan perubahan dan pembaharuan secara parsial. Dengan demikian, pendidik memerlukan pengetahuan dan penerapan inovasi yang baik agar pengembangan

⁷ Becky J. Starnes, Vikkie Mccarthy, and Stephen Truhon, "A Primer on Organizational Trust: How Trust Influences Organizational Effectiveness and Efficiency, and How Leaders Can Build Employee-Employer Relationships Based on Authentic Trust.," February 16, 2016, <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1785.5768>.

⁸ Victor Wang, *Strategic Leadership and Managememnt* (USA: Atlantic Technical College, 2016).

⁹ P. Robbins and A.Judge, *Perilaku Organisasi*.

¹⁰ Lixin Jiang and Tahira Probst, "Do Your Employees (Collectively) Trust You? The Importance of Trust Climate beyond Individual Trust," *Scandinavian Journal of Management* 31 (December 1, 2015), <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.09.003>., Anastasia Ozturk and Osman M. Karatepe, "Frontline Hotel Employees' Psychological Capital, Trust in Organization, and Their Effects on Nonattendance Intentions, Absenteeism, and Creative Performance," *Journal of Hospitality Marketing & Management* 28, no. 2 (February 17, 2019): 217–39, <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1509250>., Kaniz Marium Akter, Swee Mei Tang, and Zurina Adnan, "Impact of Empowerment and ICT on Quality of Work Life: The Mediating Effect of Trust Climate," *Cogent Business & Management* 10, no. 1 (December 31, 2023): 5, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2176412>.

¹¹ Dian Rostikawati, *Kepemimpinan Di Era Revolusi Industri 5.0* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 91.

proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang optimal.¹²

Menurut Stephen P. Robbins, inovasi adalah ide baru yang diterapkan untuk memulai atau memperbaiki suatu produk, proses, atau jasa.¹³ Robbins juga menjelaskan bahwa inovasi memiliki empat ciri, yaitu memiliki kekhasan/khusus, memiliki ciri atau unsur kebaruan, memiliki kemampuan dalam melakukan penemuan akan suatu hal yang original atau benar-benar baru, dan memiliki perbedaan dengan inovasi lain.¹⁴ Sedangkan Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Dian Rostikawati berpendapat bahwa inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna.¹⁵

Iklm kepercayaan yang positif di madrasah dapat menumbuhkan inovasi. Di sisi lain, inovasi dapat memperkuat kepercayaan dengan memberikan solusi baru untuk masalah di madrasah. Untuk menciptakan iklim kepercayaan dan inovasi yang baik di madrasah, diperlukan dukungan dari semua pihak terkait. Semua pemangku kepentingan, termasuk pendidik, tenaga kependidikan, dan manajer, harus membantu menciptakan lingkungan yang penuh kepercayaan dan inovasi di madrasah.

Dalam konteks ini, Al-Qur'an memberikan panduan penting tentang kepercayaan dan inovasi. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 286:

¹² Lailatul Mubarakah et al., "Pentingnya Inovasi Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik* 2 (September 30, 2021): 1349–58, <https://doi.org/10.47387/jira.v2i9.224>. dalam Asnil Aidah Ritonga et al., "Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikandi SD Negeri 104267 Pegajahan," *JURNAL PENDIDIKAN* Vol. 31 No. 2 (2022): 197, <https://doi.org/10.32585/jp.v31i2.2637>.

¹³P. Robbins and A.Judge, *Perilaku Organisasi*, 425.

¹⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi: Organizational Behavior*, 16th ed., cetakan 6 (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

¹⁵ Rostikawati, *Kepemimpinan Di Era Revolusi Industri 5.0*, 61.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Tidak ada yang berat dalam beragama, dan tidak perlu ada kekhawatiran tentang tanggung jawab atas bisikan-bisikan hati, sebab Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Selain itu, Al-Qur'an juga mengangkat kemuliaan orang yang berilmu sebagaimana firman-Nya dalam Surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kaum muslim untuk melakukan perbuatan yang menimbulkan rasa persaudaraan dalam semua pertemuan. Wahai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu, dalam berbagai forum atau kesempatan, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, agar orang-orang bisa masuk ke dalam ruangan itu,” maka lapangkanlah jalan menuju majelis tersebut, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu dalam berbagai kesempatan, forum, atau majelis. Dan apabila dikatakan kepada kamu dalam berbagai tempat, “Berdirilah kamu untuk memberi penghormatan,” maka berdirilah sebagai tanda kerendahan hati, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antaramu karena keyakinannya yang benar, dan Allah pun akan mengangkat orang-orang yang diberi ilmu, karena ilmunya menjadi hujah yang menerangi umat, beberapa derajat dibandingkan orang-orang yang tidak berilmu. Dan Allah Mahateliti terhadap niat, cara, dan tujuan dari apa yang kamu kerjakan, baik persoalan dunia

maupun akhirat. Ayat ini menegaskan tingginya derajat orang yang berilmu, termasuk guru sebagai penyampai ilmu. Rasulullah SAW juga bersabda:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ، حَتَّى النَّمْلَةَ فِي جُحْرِهَا وَحَتَّى الْحُوتَ

لَيُصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ

Hadist riwayat Tirmidzi dan Thabrani ini menekankan pentingnya peran guru dalam menyampaikan kebaikan dan ilmu pengetahuan, serta menunjukkan bahwa kebaikan yang mereka sampaikan dihargai oleh seluruh makhluk, termasuk oleh Allah dan malaikat-Nya. Hadis ini menunjukkan betapa mulianya tugas seorang guru yang mengajarkan kebaikan dan ilmu kepada manusia.

Selain itu, Ali bin Abi Thalib pernah menyampaikan, *"Didiklah anak-anakmu sesuai dengan zamannya, karena mereka hidup di zaman mereka, bukan di zamanmu."*¹⁶ Ucapan tersebut mengandung hikmah mendalam bahwa pendekatan pendidikan tidak bisa dilepaskan dari realitas sosial, teknologi, dan budaya yang sedang berkembang. Inovasi dalam pembelajaran dan adaptasi terhadap perkembangan zaman merupakan keharusan, khususnya bagi guru di lembaga pendidikan formal seperti madrasah. Pesan ini menegaskan bahwa guru dan orang tua harus memahami perkembangan zaman dan kondisi sosial agar mampu membimbing anak secara efektif dan inovatif.

Saat ini, Indonesia memiliki banyak masalah pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dan inovasi yang signifikan. Perubahan ini harus

¹⁶ M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Berbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2002), 15.

dipersiapkan dan dirancang dengan matang oleh para pemangku kepentingan. Indonesia mengatasi masalah pendidikan dengan meningkatkan tidak hanya ketersediaan sekolah, tetapi juga kualitasnya. Mengingat bahwa dunia terus berubah, pendidik harus memperoleh pengetahuan yang relevan dengan perubahan dan pembaruan.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah suatu lembaga pendidikan formal di bawah naungan Kementerian Agama. Khususnya yang ada di kabupaten pulang pisau yang jumlahnya terdiri dari 2 MTs Negeri. Berdasarkan data dan informasi pergantian kepala madrasah di Kabupaten Pulang Pisau ini, beberapa tahun terakhir sering adanya pergantian kepala madrasah. Keadaan inilah mengapa peneliti menjadi tertarik untuk meneliti bagaimana keadaan kepercayaan serta inovasi pada masing–masing Madrasah.

Penelitian-penelitian terkait dengan inovasi sekolah telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian menyoroti peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang inovatif, seperti yang ditunjukkan oleh Baiq Ida Astini dkk. bahwa kreativitas kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁷ Sementara itu, penelitian Salasih menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan dalam pengembangan kreativitas dan inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan.¹⁸ Di sisi lain, penelitian Siti Ma'rifatul Hasanah dan Achmad Sani Supriyanto

¹⁷ Baiq Ida Astini, Aqodiah Aqodiah, and Niswatun Hasanah, "Inovasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka," *CENDEKIA* 15, no. 01 (May 22, 2023): 80–97, <https://doi.org/10.37850/cendekia.v15i01.408>.

¹⁸ Salasih Salasih, "Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah," *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah* 1 (October 17, 2022): 320, <https://doi.org/10.55681/Sentri.V1i2.236>.

menemukan bahwa tertundanya inovasi di sekolah lebih disebabkan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) dan kultur sekolah.¹⁹

Selanjutnya penelitian mengenai iklim kepercayaan, Marie Gausse dkk. menemukan bahwa meskipun guru merasa bekerja dalam lingkungan yang penuh kepercayaan, mereka tidak merasa terdorong untuk berinovasi oleh pimpinan sekolah.²⁰ Hal ini menunjukkan adanya potensi hubungan antara kepercayaan organisasi dan inovasi guru yang belum banyak diteliti lebih lanjut. Penelitian lainnya oleh Natalia dan Dylmon Hidayat menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasi, yang berarti kepemimpinan melayani kepala sekolah dapat menumbuhkan iklim kepercayaan dalam organisasi.²¹ Selanjutnya, penelitian Askar Yaman mengenai tunjangan profesi guru menemukan bahwa tunjangan profesi, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya tidak terlalu signifikan.²² Sejalan dengan penelitian itu, Fauqa Nuri Ichsan dan Yahya juga

¹⁹ Siti Hasanah And Achmad Supriyanto, "Strategi Inovasi Kepala Madrasah Dalam Membangun Smart Learning Ecosystem Di Ma Al Irtiqo' Iibs Malang," *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (October 10, 2023): 135, <https://doi.org/10.32478/Evaluasi.V7i2.1478>.

²⁰ Marie Gausse Et Al., "Climates Of Trust, Innovation, And Research Use In Fostering Evidence-Informed Practice In French Schools," *International Journal Of Educational Research* 109 (January 1, 2021): 9, <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101810>.

²¹ Natalia Natalia And Dylmoon Hidayat, "Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [The Effect Of Servant Leadership, Organization Climate, And Work Satisfaction On Organization Trust Of Teachers]," *Polyglot: Jurnal Ilmiah* 17 (July 30, 2021): 246, <https://doi.org/10.19166/Pji.V17i2.1797>.

²² Askar Yaman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Makassar," *Al-Musannif* 2, No. 1 (April 13, 2020): 29–48, <https://doi.org/10.56324/Al-Musannif.V2i1.36>.

mengonfirmasi bahwa tunjangan profesi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru.²³

Dari berbagai penelitian di atas, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar penelitian ini. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai inovasi sekolah dilakukan pada sekolah umum, sementara penelitian ini secara spesifik mengkaji inovasi guru di Madrasah Tsanawiyah. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya meneliti pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru atau inovasi sekolah secara terpisah. Belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara tunjangan profesi dan iklim kepercayaan terhadap inovasi guru.

Fokus penelitian ini pada tunjangan profesi dan iklim kepercayaan terhadap inovasi guru, sehingga dapat memberikan wawasan baru terkait inovasi dalam dunia pendidikan. Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Tunjangan Profesi dan Iklim Kepercayaan Terhadap Inovasi Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah”**.

²³ Fauqa Nuri Ichsan and Yahya Yahya, “Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Madarasa Tsanawiyah Negeri 6 Padang,” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 4, no. 2 (August 7, 2021): 501–8, <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.2.2021.1240>.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kesulitan menafsirkan judul penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup bahasan judul berdasarkan judul dan latar belakang penelitian.

1. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi merupakan tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas profesionalitas kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik.²⁴ Dalam penelitian ini, tunjangan profesi ini ditujukan kepada guru-guru yang berada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kab. Pulang Pisau.

2. Iklim Kepercayaan

Iklim kepercayaan adalah lingkungan yang menumbuhkan rasa saling menghormati, kejujuran, dan komunikasi terbuka. Iklim kepercayaan merupakan salah satu penentu dari kinerja tim. Dalam penelitian ini, yang dimaksud iklim kepercayaan adalah kepercayaan antara para staf lembaga madrasah. Dengan pemimpin madrasah serta kepercayaan terhadap sesama anggota lembaga dalam memajukan madrasah dan tingkat kepercayaan yang ada di sekolah mereka.

3. Inovasi

Inovasi, menurut Stephen Robbins, didefinisikan sebagai sebuah konsep atau ide baru yang digunakan untuk menerapkan dan memperbarui proses, produk, atau jasa yang telah ada sebelumnya.²⁵ Menurut Jong & Hartog, ada 4 (empat)

²⁴ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajagrafindo Persada.

²⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi: Organizational Behavior*, 425.

elemen yang membentuk perilaku inovasi: eksplorasi peluang, penciptaan ide, penghargaan/perjuangan, dan penerapan/implementasi.²⁶

Dalam penelitian ini, inovasi yang dimaksud yaitu inovasi guru yang digunakan para pendidik dalam memajukan dan meningkatkan hasil pembelajaran di Madrasah serta seberapa tinggi tingkat inovasi yang ada pada Madrasah.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gender berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru pada madrasah tsanawiyah negeri di Kabupaten Pulang Pisau ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan iklim kepercayaan terhadap inovasi pada madrasah tsanawiyah negeri di Kabupaten Pulang Pisau Kalimantan Tengah ?
3. Apakah tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap inovasi pada madrasah tsanawiyah negeri di Kabupaten Pulang Pisau ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepercayaan dan inovasi pada lembaga madrasah. Serta memverifikasi efek atau pengaruh tunjangan profesi dan iklim kepercayaan terhadap inovasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di kabupaten Pulang Pisau.

E. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritik terhadap studi tentang pemahaman iklim kepercayaan dan inovasi pada lembaga madrasah. Hasil

²⁶ Mahardika Wardhana Monoyasa, Raden Andi Sularso, and Dewi Prihatini, "Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Motivasi dan Inovasi Guru sebagai Variabel Intervening Di Kota Administratif Jember," *Relasi Jurnal Ekonomi* Volume 13 Nomor 2 (2017): 320.

penelitian yang peneliti lakukan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan suatu lembaga madrasah dalam mengambil atau menyusun suatu kebijakan.

Secara praktis, studi ini akan memberikan kontribusi kepada pengelola lembaga pendidikan dalam memecahkan dan mengantifikasi masalah terkait kepercayaan dan inovasi lembaga madrasah. Berdampak positif bagi lembaga madrasah untuk meningkatkan rasa kepercayaan di dalam organisasi. Serta untuk lebih mengembangkan inovasi yang ada di lembaga agar lebih maksimal dan maju.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian pertama, penelitian Kasmini,dkk, menemukan hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi terhadap kompetensi profesional guru ekonomi di Kota Singkawang.²⁷ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian si peneliti terletak pada variabel X yang dimana tentang tunjangan profesi guru. Serta metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif yang dimana mencari suatu pengaruh tunjangan profesi guru.

Penelitian kedua, pada penelitian Swastika Farezhena dan Lanny Wijayaningsih menemukan hasil bahwa tunjangan profesi dan profesionalisme guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Uji simultan menunjukkan tunjangan profesi dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.²⁸ Persamaan penelitian ini dengan si peneliti

²⁷ Kasmini, Nuraini Asriati, and Parijo, "Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Ekonomi Di Kota Singkawang," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 5, no. 2 (February 9, 2016): 10–11, <https://doi.org/10.26418/jppk.v5i2.13761>.

²⁸ Farezhena and Wijayaningsih, "The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance," 92.

terdapat pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, mencari pengaruh tunjangan profesi guru dan sama pada variabel X yaitu tunjangan profesi guru.

Pada penelitian ketiga, penelitian Marie Gausssel, dkk, menggunakan metode kuantitatif. Hasil temuan penelitian mereka ialah mayoritas guru percaya bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang percaya diri. Namun, pimpinan sekolah mungkin tidak mendorong mereka untuk berinovasi.²⁹ Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan penelitian metode kuantitatif dan membahas tentang iklim kepercayaan dan inovasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu, penelitian terdahulu hanya sebatas mendeskripsikan hasil temuan yaitu sedangkan penelitian penulis mencari pengaruh variabel X (iklim kepercayaan) terhadap variabel Y (inovasi). Perbedaan lainnya adalah tempat yang diteliti penelitian terdahulu berada di sekolah umum sedangkan penulis berada di sekolah berbasis agama (madrasah).

Pada penelitian keempat, yaitu penelitian Natalia, dkk, yang dimana hasil dari temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi terbesar adalah faktor *servant leadership*. Pemimpin yang mendahulukan kepentingan pimpinannya cenderung mendapatkan kepercayaan mereka.³⁰ Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian si peneliti yaitu penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dan

²⁹ Gausssel et al., "Climates of Trust, Innovation, and Research Use in Fostering Evidence-Informed Practice in French Schools," 9.

³⁰ Natalia Natalia and Dylmoon Hidayat, "Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [The Effect Of Servant Leadership, Organization Climate, And Work Satisfaction On Organization Trust Of Teachers]," *Polyglot: Jurnal Ilmiah* 17 (July 30, 2021): 246, <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>.

memiliki sedikit kesamaan yaitu tentang kepercayaan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu terdapat pada variabel Y.

Pada penelitian yang kelima yaitu penelitian Mauli dan Tjiptogoro. Hasil penemuan penelitian ini menemukan bahwa kepercayaan kepada atasan, kemelekatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi. Secara parsial kemelekatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan, sedangkan kepercayaan kepada atasan berpengaruh negatif. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepercayaan karyawan.³¹ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu dalam konteks kepercayaan dan juga persamaan dalam metode penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan penulis berada pada jumlah variabel yang digunakan.

Penelitian keenam, adalah penelitian Siti Rahmawati dan Kun Nurachadija. Penemuan yang mereka temukan ialah Inovasi pendidikan memiliki potensi besar untuk meningkatkan strategi mutu pendidikan, dan melalui inovasi pendidikan, proses pengajaran dapat menjadi lebih interaktif, partisipatif, dan adaptif.³² Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal topik yang dibahas, yaitu mengenai inovasi. Namun, terdapat perbedaan yang cukup signifikan pada metode yang digunakan. Jika penelitian terdahulu menggunakan pendekatan

³¹Mauli Melda Manihuruk and Tjiptogoro Dinarjo Soehari, "Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Job Embeddedness, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi," *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 6, no. 2 (May 28, 2020): 335–335, <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.335>.

³²Siti Rahmawati and Kun Nurachadija, "Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Strategi Mutu Pendidikan," *Bersatu: Jurnal Pendidikan Bhineka Tunggal Ika* Vol. 1, No. 5 September 2023 (2023): 4, <https://doi.org/10.51903/bersatu.v1i5.303>.

kualitatif dengan analisis data berupa studi kasus, maka penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data secara statistik. Perbedaan ini menunjukkan pendekatan yang berbeda dalam melihat dan mengkaji isu inovasi.

Penelitian ketujuh, penelitian Fauqa Nuri Ichsan dan Yahya menemukan tunjangan profesi guru (X) berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru (Y) dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 46%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya tunjangan profesi yang diberikan oleh pemerintah kepada guru maka tunjangan tersebut dapat meningkatkan profesionalisme guru atau dengan kata lain tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru.³³ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel independen (X) yang serupa. Namun, perbedaan terletak pada teknik analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu menerapkan analisis regresi linier sederhana dengan satu variabel bebas, sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis dan dasar teori dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Dasar Teori
H1=	Gender berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru	Keberagaman gender di universitas dapat meningkatkan hasil inovasi,

³³ Ichsan and Yahya, "Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Madarasa Tsanawiyah Negeri 6 Padang," 506.

	Hipotesis	Dasar Teori
		terutama dalam misi pengajaran dan penelitian. Namun, ada batasan tertentu di mana keberagaman gender yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengurangi inovasi. Perempuan cenderung lebih inovatif dalam pengajaran dan penelitian, sementara laki-laki lebih unggul dalam inovasi radikal yang berorientasi pasar. ³⁴
H2=	Iklm kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru	Iklm kepercayaan kolektif di dalam sekolah secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru. ³⁵ Kepercayaan adalah komponen kunci yang mendukung implementasi praktik-praktik inovatif. ³⁶

³⁴ Matthias Menter, "Entrepreneurial Universities and Innovative Behavior: The Impact of Gender Diversity," *Economics of Innovation and New Technology* 31, no. 1–2 (February 17, 2022): 11, <https://doi.org/10.1080/10438599.2020.1843988>.

³⁵ Ketsia Theresia Zeke et al., "Innovative Work Behavior of Catholic High School Teacher In Manado City," *Eduvest - Journal of Universal Studies* 2, no. 12 (December 31, 2022): 2854, <https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i12.707>.

³⁶ J. Gabutan, Janet Parpa, and Edwin Du, "School Heads' Leadership Quality, Organizational Climate, and Learning Environment as Predictors of Teachers' Innovativeness," *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 2024, 134, <https://doi.org/10.69569/jip.2024.0274>.

	Hipotesis	Dasar Teori
H3=	Tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru	Tunjangan profesi dan profesionalisme guru secara simultan dapat mempengaruhi kinerja guru. ³⁷

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari bab 1 terdiri dari pendahuluan, mencakup latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, dan sistematika penelitian. Bab 2 berisi kajian teori dan kerangka pikir. Bab 3 metode penelitian, menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta validitas dan reliabilitas. Bab 4 terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan, berisi gambaran umum lokasi penelitian serta laporan mengenai hasil penelitian dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode yang telah diuraikan. Terakhir, Bab 5 adalah penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran.

³⁷ Farezhena and Wijayaningsih, "The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance," 92.