

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum MTsN 1 Pulang Pisau

MA merupakan nama lama MTsN 1 Pulang Pisau. Jalan Tingang Menteng RT. X NO. 116, Kecamatan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau, merupakan tempat berdirinya Madrasah Nurul Iman. Madrasah yang bernama Aliyah Nurul Iman ini dulunya bernaung di bawah Yayasan Nurul Iman yang berdiri pada tanggal 5 Juli 1995. Saat itu, H.M. Yusuf Albani menjabat sebagai ketua yayasan. Beberapa pengurus yayasan tidak memberikan bantuan yang memadai kepada madrasah ini saat pertama kali berdiri. Sejak saat itu, madrasah ini terus berkembang dan mendapat dukungan masyarakat seiring dengan perubahan zaman.

Berdasarkan keputusan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kalimantan Tengah, yayasan tersebut telah memperoleh akreditasi B pada tanggal 25 September 2004. Sejalan dengan perkembangan Kabupaten Pulang Pisau pasca pemekaran, MTs Nurul Iman yang berstatus swasta mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk di Desa Pulang Pisau, Kecamatan Kahayan Hilir. Terbukti dengan semakin banyaknya pendaftar siswa, lembaga pendidikan Yayasan Nurul Iman kemudian mengalami perkembangan dan kemajuan. Yayasan Pendidikan Nurul Iman dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pulang Pisau kemudian menyampaikan tata cara nasionalisasi kepada Menteri Agama RI dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Muhammad M. Basuni nomor: KMA nomor: 48 tahun 2009 tanggal 6 Maret 2009 tentang Penetapan 70 (tujuh puluh) Sekolah Menengah Pertama Negeri, MA. Nurul Iman resmi menjadi sekolah negeri pada tanggal 6 Maret 2009, dengan nama MTsN 1 Pulang Pisau. Bupati Pulang Pisau, H. Ahmad Amur, SH. MH, dan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kalimantan Tengah, Dr. H. Anshari, meresmikan sekolah negeri tersebut pada tanggal 1 Juli 2009. Acara tersebut dihadiri oleh Kepala Bidang Mapenda Kantor Wilayah, Dr. H. Ahmad Sarkati, Kepala Departemen Agama Kabupaten Pulang Pisau, Dr. H. Masrawan, M.Ag, para guru, Yayasan Nurul Iman, tokoh masyarakat, dan lain-lain. Selain itu, Jl. Kasturi Rey 2, Desa Anjir, Pulang Pisau kini menjadi lokasi MTsN 1 Pulang Pisau.

2. Gambaran Umum MTsN 2 Pulang Pisau

Jalan Maluku Permai nomor 57, Desa Maluku Baru, Kecamatan Maluku, Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah adalah tempat Anda dapat menemukan MTsN 2 Pulang Pisau. Yayasan Pendidikan Islam Al Muhajirin Maluku Baru membawahi MTsN 2 Pulang Pisau ketika didirikan pada tahun 1986 dan berstatus swasta. Baru pada tahun 1997, setelah cukup lama beroperasi, menjadi sekolah negeri dan berganti nama menjadi MTsN Maluku Baru, dengan Nomor Statistik Madrasah 211141203023. Selanjutnya MTsN Maluku Baru resmi berganti nama menjadi MTsN 2 Pulang Pisau pada tanggal 17 November 2016 melalui Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 672 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama MAN, MTsN, dan MIN Provinsi Kalimantan Tengah.

Untuk pertama kalinya, gedung MTsN 2 Pulang Pisau yang berlantai dua dibangun di lingkungan perumahan di dalam kompleks Pasar Harian, bukan di lokasi saat ini. Bangunan ini dipindahkan ke lokasi baru pada tahun 1997 karena lokasi sebelumnya tidak cukup luas untuk pengembangan madrasah di masa mendatang. Tanah di MTsN 2 Pulang Pisau berstatus hak guna pakai. Luas totalnya adalah 7.990 M², yang meliputi 700 M² untuk halaman, 474 M² untuk tanah bangunan, dan 516 M² untuk kebun sekolah. Nomor sertifikatnya adalah 15.02.07.00046.

Sejak berstatus negeri sampai sekarang, telah terjadi enam kali pergantian pimpinan/kepala madrasah di MTsN 2 Pulang Pisau. Pertama, pada tahun 1997 hingga 2001, yaitu Drs. Syamsul Bahri dan Syaipurrahman, kemudian Armadi S.Pd. tahun 2003 hingga 2007, Marsono S.Pd.I. tahun 2007 hingga 2012, Dra. Hj. Napilah tahun 2012 hingga 2020, Muhammad Hatta M.Pd. tahun 2020 hingga 2023, dan Sriyadi, M.Pd. tahun 2023 hingga sekarang.

B. Hasil Penelitian

1. Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa faktor *loading* (λ) lebih dari 0,7. Hal itu menunjukkan validitas indikator telah terkonfirmasi. Reliabilitas item dinilai dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha* (α) dan *Composite Reliability* (CR). Nilai α dan CR untuk semua item melebihi 0,7, menunjukkan bahwa data tersebut reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut. Validitas konvergen dievaluasi melalui skor *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE jika semua nilai

variabel berada di atas 0,5, berarti memenuhi kriteria validitas konvergen.⁸⁹ Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Faktor Loading, α , CR dan AVE

	VIF	Outer Loading	α	CR (rho-a)	CR (rho-c)	AVE
TP1	1.000	1.000				
Gander	1.000	1.000				
CT1	1.852	*0.574	0.880	0.882	0.918	0.738
CT2	2.024	0.789				
CT3	2.605	*0.605				
CT4	2.437	*0.677				
CT5	2.855	*0.673				
CT6	4.000	0.916				
CT7	2.571	0.799				
CT8	4.786	0.924				
CT9	2.322	*0.630				
IN1	*1.543.562.025	0.856	0.904	0.913	0.926	0.676
IN2	3.257	0.849				
IN3	2.689	0.783				
IN4	2.716	0.853				
IN5	2.618	0.819				

⁸⁹Muhammad Sadiq et al., "Sharing Economy Benefits and Sustainable Development Goals: Empirical Evidence from the Transportation Industry of Vietnam," *Journal of Innovation & Knowledge* 8, no. 1 (January 2023): 7, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100290>.

	VIF	Outer Loading	α	CR (rho-a)	CR (rho-c)	AVE
IN6	*275.573	0.916				
IN7	3.128	0.841				
IN8	*1.500.685.302	0.945				
IN9	*53.250	*0.609				
IN10	*35.007	*0.584				
IN11	*1.532.842.844	0.934				
IN12	2.510	0.784				

Note: $\alpha > 0.7$; CR > 0.7 ; AVE > 0.5

*Dihapus karena tidak memenuhi syarat *outer loading*, dan proses perhitungan diulangi.

Analisis validitas diskriminan dengan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Hasil menunjukkan nilai dibawah $<0,9$ berarti validitas diskriminan memiliki hubungan yang rendah antar tiap variabel.⁹⁰ Hal itu bisa dilihat, pada Tabel 4.2 menunjukkan hasil validitas diskriminan terpenuhi dan seluruh konstruk memenuhi persyaratan metode HTMT.⁹¹

⁹⁰Muhammad Sadiq et al., "Sharing Economy Benefits and Sustainable Development Goals: Empirical Evidence from the Transportation Industry of Vietnam," *Journal of Innovation & Knowledge* 8, no. 1 (January 2023): 7, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100290>.

⁹¹Deandra Michella, Yohana F, and Cahya P. Meilani, "Pengaruh High Performance Work Practice (HPWP) Terhadap Job Satisfaction Di Rs XYZ Magelang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 10, no. 1 (Januari-April): 638.

Tabel 4.2 Hasil *Discriminant Validity* dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	TP	CT	Gander	IN
Tunjangan Profesi (TP)				
Iklm Kepercayaan (CT)	0.610			
Gender	0.217	0.060		
Inovasi Guru (IN)	0.639	0.854	0.389	

2. Verifikasi Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode bootstrapping dengan 5.000 sub-sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien sebesar $0,653 > 0,02$, yang mengindikasikan bahwa iklim kepercayaan berpengaruh positif terhadap inovasi guru. Hal ini diperkuat oleh nilai f^2 sebesar $1,074$ yang lebih besar dari $0,35$, menandakan bahwa pengaruh iklim kepercayaan termasuk dalam kategori besar atau dominan terhadap inovasi guru. Selain itu, nilai t -statistik sebesar $4,471 > 1,96$ menunjukkan signifikansi secara statistik, dan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ mendukung temuan tersebut. Interval kepercayaan 95% dengan metode *bias-corrected* berada pada rentang $(0,356, 0,902)$, yang tidak mencakup angka nol, sehingga semakin menguatkan bahwa pengaruh ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Sementara itu, variabel gender juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap inovasi guru, meskipun arah pengaruhnya negatif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien β sebesar $-0,299$, dengan f^2 sebesar $0,318$ yang berada dalam kategori pengaruh sedang ($0,15 \leq f^2 < 0,35$). Nilai t -statistik sebesar $2,108 > 1,96$ dan p -value sebesar $0,035 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan

secara statistik. Interval kepercayaan *bias-corrected* pada rentang (-0,589, -0,040) yang tidak mencakup nol juga memperkuat kesimpulan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) juga diterima.

Sebaliknya, tunjangan profesi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap inovasi guru. Nilai koefisien β sebesar 0,186 dengan f^2 sebesar 0,083 menunjukkan bahwa pengaruhnya berada dalam kategori kecil ($0,02 \leq f^2 < 0,15$). Nilai *t-statistik* sebesar $1,010 < 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,312 > 0,05$ menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini diperkuat oleh interval kepercayaan *bias-corrected* sebesar (-0,191, 0,544) yang mencakup nol, sehingga pengaruh tunjangan profesi terhadap inovasi guru tidak dapat dipastikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan *convidience intervals* pada Tabel 4.4.

Tabel 4.3 Verifikasi Hipotesis

	β	F^2	T	P	Hipotesis
Klim Kepercayaan -> Inovasi Guru	0.653	1.074	4.471	0.000	H1 diterima
Gender -> Inovasi Guru	-0.299	0.318	2.108	0.035	H2 diterima
Tunjangan Profesi -> Inovasi Guru	0.186	0.083	1.010	0.312	H3 ditolak

Note: T-statistik > 1.96 ; P-value < 0.05 ; $f^2 > 0.02$ ukuran efek kecil, $f^2 > 0.15$ ukuran efek sedang, $f^2 > 0.35$ ukuran efek besar.⁹²

⁹² Jacob Cohen, *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed (Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates, 1988)., dikutip dalam Ahmad Juhaidi et al., "Examining Factors Influencing Enrolment Intention in Islamic Higher Education in Indonesia, Does Islamic Senior High School Matter?," *Social Sciences & Humanities Open* 11 (January 1, 2025): 9, <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101243>.

Tabel 4.4 *Confidence Intervals*

	β	2.5%	97.5%
Iklm Kepercayaan -> Inovasi Guru	0.653	0.356	0.902
Gender -> Inovasi Guru	-0.299	-0.589	-0.040
Tunjangan Profesi -> Inovasi Guru	0.186	-0.191	0.544

3. Model Fit

R-Squared (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1.⁹³ Pada temuan ini, R^2 0.733 mendekati 1, dengan persentase 73,3% dari 1. Artinya, R^2 sebesar 0.733 bahwa 73,3% variasi dalam inovasi guru dapat dijelaskan oleh iklim kepercayaan dan tunjangan profesi. Semakin mendekati 1, semakin kuat model dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Dengan kata lain, model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi inovasi guru, sementara sisanya 26,7% (100% - 73,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) < 0.10 maka model dikatakan fit.⁹⁴ Dalam temuan ini, model fit sebesar 0.098 < 0.10. Model ini secara efektif menjelaskan hubungan antar variabel,

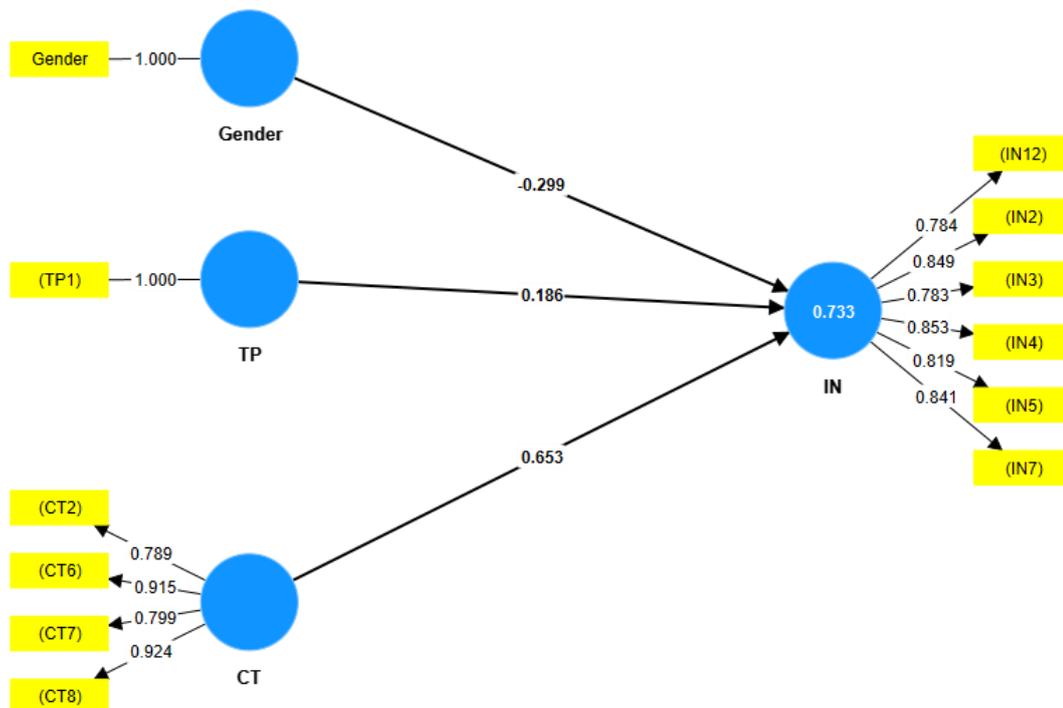
⁹³ Dedi Rianto Rahadi, *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 1st ed. (Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2023), 121.

⁹⁴ Gendro; Wiyono, *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 dan SmartPLS 3.2.8* (UPP STIM YKPN, 2020), 320, [//digilib.walisongo.ac.id/slims/index.php?p=show_detail&id=32178](http://digilib.walisongo.ac.id/slims/index.php?p=show_detail&id=32178).

menunjukkan kredibilitas dan keandalannya.⁹⁵ Hasil dapat dilihat pada tabel 4.5 dan gambar 4.1.

Tabel 4.5 Model Fit

	Saturated model	Estimated model	R-square
SRMR	0.098	0.098	0.733



Gambar 4.1 Model Konseptual

⁹⁵Ahmad Juhaidi et al., "Examining Factors Influencing Enrolment Intention in Islamic Higher Education in Indonesia, Does Islamic Senior High School Matter?," *Social Sciences & Humanities Open* 11 (2025): 9, <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101243>.

C. Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa iklim kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pulang Pisau. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam lingkungan madrasah, semakin besar kemungkinan guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran. Kepercayaan dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana guru merasa aman untuk mencoba metode baru tanpa takut akan kegagalan atau sanksi. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa iklim kepercayaan mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan kreativitas dalam organisasi⁹⁶.

Temuan ini juga mendukung temuan Marie Gaussel dkk., yang menyebutkan bahwa kepercayaan dalam organisasi pendidikan memungkinkan guru lebih berani mengambil risiko dalam pengajaran dan mengembangkan inovasi baru⁹⁷. Lalu, Mahmud Polatcan dkk⁹⁸ mengatakan kepercayaan guru secara positif mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan keinovatifan guru, keinovatifan guru menjadi lebih kuat ketika tingkat kepercayaan lebih tinggi. Selanjutnya, temuan ini juga mendukung temuan Nitza Schwebsky dkk, bahwa iklim kepercayaan kolektif dalam sekolah, yang mencakup kepercayaan antara guru dan kepercayaan terhadap institusi, berkontribusi pada perilaku kerja inovatif guru.

⁹⁶ P. Robbins and A. Judge, *Perilaku Organisasi*.

⁹⁷ Gaussel et al., "Climates of Trust, Innovation, and Research Use in Fostering Evidence-Informed Practice in French Schools," 9.

⁹⁸ Mahmud Polatcan, Pinar Özkan, and Mehmet Şükrü Bellibaş, "Cultivating Teacher Innovativeness through Transformational Leadership and Teacher Agency in Schools: The Moderating Role of Teacher Trust," *Journal of Professional Capital and Community* 9, no. 3 (June 10, 2024): 227–42, <https://doi.org/10.1108/JPC-01-2024-0008>.

Kepercayaan ini juga memediasi hubungan antara efikasi kolektif guru dan inovasi sekolah.⁹⁹

Sejalan dengan itu, kepercayaan kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru¹⁰⁰. Iklim kepercayaan kolektif di dalam sekolah secara positif mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru kata Ketsia Theresia dkk¹⁰¹. Oleh karena itu, Kepercayaan adalah komponen kunci yang mendukung implementasi praktik-praktik inovatif.¹⁰² Madrasah perlu meningkatkan kepercayaan antara kepala madrasah, guru, dan staf lainnya untuk mendorong budaya inovatif yang lebih kuat dan membangun serta memelihara iklim kepercayaan untuk meningkatkan inovasi di kalangan guru.

Inovasi guru mengacu pada proses di mana para pendidik memperkenalkan ide, metode, atau produk baru untuk meningkatkan praktik pendidikan dan meningkatkan hasil belajar siswa¹⁰³. Inovasi guru merupakan proses yang memiliki banyak aspek yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, hubungan yang mendukung, dan lingkungan organisasi. Memberdayakan guru melalui otonomi, menumbuhkan budaya kolaboratif, dan meningkatkan kemandirian merupakan strategi penting untuk mendorong inovasi dalam pendidikan. Seiring dengan

⁹⁹ Nitza Schwabsky, Ufuk Erdogan, and Megan Tschannen-Moran, "Predicting School Innovation: The Role of Collective Efficacy and Academic Press Mediated by Faculty Trust," *Journal of Educational Administration* 58, no. 2 (January 24, 2020): 246–62, <https://doi.org/10.1108/JEA-02-2019-0029>.

¹⁰⁰ Theresia Zeke et al., "Innovative Work Behavior of Catholic High School Teacher In Manado City."

¹⁰¹ Theresia Zeke et al., 2854.

¹⁰² Gabutan, Parpa, and Du, "School Heads' Leadership Quality, Organizational Climate, and Learning Environment as Predictors of Teachers' Innovativeness," 134.

¹⁰³ Qi Lin, "The Relationship between Distributed Leadership and Teacher Innovativeness: Mediating Roles of Teacher Autonomy and Professional Collaboration," *Frontiers in Psychology* 13 (July 27, 2022), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948152>.

tuntutan pendidikan yang terus berkembang, penelitian dan adaptasi yang berkelanjutan diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik inovatif dalam pengajaran¹⁰⁴¹⁰⁵.

Kemudian, temuan yang kedua peneliti menemukan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan namun negatif terhadap inovasi guru. Artinya, terdapat perbedaan inovasi berdasarkan gender, tetapi pengaruhnya cenderung kearah negatif. Salah satu studi sebelumnya menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, perempuan lebih cenderung berinovasi dalam pendekatan pedagogis, sementara laki-laki lebih dominan dalam inovasi berbasis teknologi¹⁰⁶. Namun, dalam penelitian ini, pengaruh gender terhadap inovasi tidak selalu menghasilkan dampak positif. Temuan ini didukung oleh temuan Bursa dkk, yang mengatakan guru mungkin cenderung untuk terus belajar, menerjemahkan hal ini ke dalam praktik-praktik inovatif mungkin memerlukan dukungan dan sumber daya tambahan¹⁰⁷.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa gender memiliki pengaruh signifikan namun negatif terhadap inovasi guru, yang berarti bahwa tingkat inovasi cenderung lebih tinggi pada guru laki-laki dibandingkan perempuan. Karena inovasi laki-laki dapat dikaitkan dengan norma sosial dan budaya lingkungan pendidikan tertentu, guru laki-laki biasanya menunjukkan tingkat inovasi yang lebih tinggi daripada

¹⁰⁴ Lin, 02.

¹⁰⁵ Juan Luis Cabanillas-García, "Teacher Educational Innovation: A Systematic and Content Review," in *2023 XIII International Conference on Virtual Campus (JICV) (2023 XIII International Conference on Virtual Campus (JICV), Portugal: IEEE, 2023)*, 1–4, <https://doi.org/10.1109/JICV59748.2023.10565674>.

¹⁰⁶ Menter, "Entrepreneurial Universities and Innovative Behavior," 11.

¹⁰⁷ Ministry Of National Education, Bursa, Turkey Et Al., "Teachers' Individual Innovativeness Levels And Lifelong Learning Tendencies," *HAYEF: Journal Of Education* 21, No. 1 (January 25, 2024): 89–97, <https://doi.org/10.5152/Hayef.2024.23078>.

guru perempuan. Secara umum, banyak budaya diberi keleluasaan yang lebih besar untuk mengekspresikan pikiran mereka dan mengambil risiko, bahkan dalam hal pengajaran dan teknologi yang inovatif. Mereka mungkin lebih reseptif terhadap kesulitan dan hal-hal yang tidak diketahui yang muncul selama proses inovasi dan merasa lebih aman dan nyaman mencoba hal-hal baru. Berbeda dengan perempuan, yang mungkin lebih berhati-hati dan tradisional dalam pendekatan mereka, laki-laki dapat lebih aktif dalam mengeksplorasi dan menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran ketika mereka dibesarkan dalam masyarakat maskulin yang menghargai keberanian dan persaingan.

Selain itu, faktor ini juga dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial dan pekerjaan. Ada kemungkinan bahwa peraturan institusi atau lingkungan lebih mendukung guru laki-laki, yang memungkinkan mereka menjadi lebih kreatif. Selain itu, mereka biasanya memiliki akses yang lebih mudah ke perangkat, instruksi, dan peluang untuk pertumbuhan profesional yang menumbuhkan kreativitas. Sementara itu, tekanan sosial, prakonsepsi gender, atau kekhawatiran tentang meningkatnya tingkat kegagalan mereka dapat menjadi hambatan bagi pendidik perempuan, khususnya di masyarakat konservatif. Tingkat inovasi perempuan cenderung lebih rendah sebagai akibat dari hal ini, karena mereka mungkin kurang berani dan lebih berhati-hati saat merangkul teknologi baru.

Selain itu, temuan skripsi ini berbeda dengan temuan Swastika Farezhena dan Lanny Wijayaningsih yang menemukan bahwa tunjangan profesi memiliki

dampak positif terhadap inovasi guru¹⁰⁸. Menurut Meini Senewe dkk, tunjangan profesi mendorong guru untuk mengembangkan program-program inovatif¹⁰⁹. Tunjangan profesi dapat meningkatkan kreativitas dan semangat guru untuk berinovasi¹¹⁰. Sedangkan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa tunjangan profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi guru. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tunjangan profesi dapat meningkatkan motivasi guru dalam berinovasi. Kemungkinan besar penyebabnya adalah bahwa guru cenderung menggunakan tunjangan profesi untuk kebutuhan pribadi dan kesejahteraan dasar, daripada untuk pengembangan metode pembelajaran yang inovatif.

Faktanya bahwa guru lebih cenderung menggunakan tunjangan profesi untuk kesejahteraan pribadi dan kebutuhan dasar daripada untuk pertumbuhan profesi atau praktik pengajaran yang inovatif mungkin menjadi salah satu alasan utama mengapa mereka tidak secara substansial mendorong inovasi dalam lingkungan ini. Tunjangan profesi dipandang oleh banyak guru sebagai sarana untuk memenuhi tuntutan keuangan mereka, yang mengurangi insentif mereka untuk berinvestasi dalam praktik pengajaran yang inovatif.

Individu yang kurang memiliki perilaku inovatif kinerjanya akan cenderung menurun kurangnya perilaku inovatif membuat individu tidak dapat memecahkan

¹⁰⁸ Farezhena and Wijayaningsih, "The Effect of Professional Allowances and Teacher Professionalism on Teacher Performance," 92.

¹⁰⁹ Meini Senewe, Bambang Supriyono, and I. Gede Eko Putra Sri Sentanu, "Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Di Smpn Distrik Sentani Kabupaten Jayapura," *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 5 (October 30, 2022): 360–70.

¹¹⁰ Fahrurrisal, Marwan, and Bahri, "Efektifitas Pengelolaan Pemberian Tunjangan Profesi Dalam Optimalisasi Kinerja Profesional Guru."

masalah yang terjadi dengan metode yang berbeda beda, padahal metode tersebut dibutuhkan dalam pekerjaan guna memunculkan proses pekerjaan yang lebih efektif, efisien, serta memudahkan individu dalam mencapai tujuan organisasi.¹¹¹

Selain itu kurangnya keterampilan dan pelatihan menjadi faktor penghambatu utama karena tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang guru dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk menghasilkan pembelajaran yang inovatif. Guru yang memiliki pemahaman yang baik tentang subjek yang diajarkan dan keterampilan mengajar yang efektif akan lebih mampu menyampaikan materi dengan baik kepada siswa.¹¹²

Penghambat utama mungkin juga adalah tidak adanya infrastruktur dan dukungan institusi yang memadai. Tunjangan profesi guru tidak selalu memotivasi mereka untuk mengadopsi pendekatan baru jika mereka tidak diberi pelatihan yang memadai dalam inovasi pedagogis atau teknologi. Meskipun menerima tunjangan profesi, guru mungkin percaya bahwa mendorong inovasi bukanlah prioritas utama karena kurangnya insentif nonfinansial, sumber daya yang terbatas, dan budaya kelembagaan yang tidak mendukungnya. Oleh karena itu, tanpa bantuan dan suasana yang mendorong kreativitas, keberadaan izin saja tidak cukup.

Guru yang memandang inovasi dengan positif dan percaya diri cenderung lebih berinisiatif untuk menciptakan dan menerapkan inovasi baru. Uang tidak serta merta akan memacu mereka untuk berinovasi jika tunjangan profesi tidak didukung

¹¹¹ Reza Dwi Ramadhan dan Umi Anugerah Izzati." Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan "X", *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 10 No.2, 2023, hlm. 346.

¹¹² Indra Devi dkk." Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman", *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No.2, hlm. 14432.

dengan persepsi yang lebih kuat. Oleh karena itu, agar tunjangan profesi lebih efektif dalam mendorong kreativitas daripada sekadar insentif finansial, perhatian ekstra harus diberikan pada unsur psikologis dan budaya kerja.