

**STUDI TENTANG PENGARUH REWARD TUNJANGAN KHUSUS,  
KOMITMEN SEBAGAI GURU DAERAH TERTINGGAL DAN PERILAKU  
INOVATIF TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN SEKOLAH DASAR DI  
KABUPATEN PANDEGLANG**

**Oleh :  
SISWARA**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh reward tunjangan khusus, komitmen sebagai guru daerah tertinggal dan perilaku inovatif terhadap mutu pembelajaran sekolah dasar (SD). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian dilaksanakan melalui teknik angket Skala Likert ditujukan kepada sampel 48 guru/ kepala SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pandeglang; juga dilakukan wawancara dan studi dokumentasi untuk melengkapi data yang tidak ditemukan melalui angket. Hasil penelitian menunjukkan, pertama, bahwa terdapat pengaruh positif sangat signifikan ( $r_{y1} = 0,833$ ) reward tunjangan khusus terhadap mutu pembelajaran; artinya, mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan reward tunjangan khusus. Kedua, terdapat pengaruh positif sangat signifikan ( $r_{y2} = 0,889$ ) komitmen guru daerah tertinggal terhadap mutu pembelajaran, artinya bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen guru daerah tertinggal. Ketiga, terdapat pengaruh positif sangat signifikan perilaku inovatif ( $r_{y3} = 0,912$ ) terhadap mutu pembelajaran; artinya, bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku inovatif tempat guru itu berada. Keempat, terdapat pengaruh positif sangat signifikan ( $R^2_{y123} = 0,895$ ) reward tunjangan khusus, komitmen guru daerah tertinggal, dan perilaku inovatif secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran; artinya bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan reward tunjangan khusus, komitmen guru daerah tertinggal, dan perilaku inovatif secara bersama-sama. Namun demikian, di samping masih perlu peningkatan reward tunjangan khusus, komitmen guru daerah tertinggal, dan perilaku inovatif, juga diperlukan juga pengembangan variable lainnya untuk peningkatan dan pengembangan mutu pembelajaran sekolah dasar yang lebih baik lagi.*

**Kata-kata kunci :** Reward tunjangan khusus, komitmen guru daerah tertinggal, perilaku inovatif, mutu pembelajaran sekolah dasar.

**PENDAHULUAN**

Berbicara tentang kondisi kualitas pendidikan di Indonesia dapat dikemukakan saat ini sangat menyedihkan. Berdasarkan angka

*Human Development Index* bahwa mutu pendidikan Indonesia rendah, diantara 174 negara, ranking Indonesia pada tahun 1998 menduduki urutan ke- 105 (akdon,2006:227). Tahun 1999 merosot

menjadi rangking 109, dan pada tahun 2004 menempati rangking ke- 111 dari 177 negara. Adapun laporan terakhir yang dirilis oleh *United National Development Programme (UNDP)* pada tahun 2014 berada pada posisi ke-108 dari 187 negara.

Kabupaten Pandeglang adalah Kabupaten yang masuk dalam daerah tertinggal, hal ini terlihat dari masih rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang baru mencapai 68,35% (2009 s/d 2011) dibawah rata-rata Provinsi Banten sebanyak 70,50% (Banten dalam Angka). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator untuk mengukur pencapaian pembangunan manusia disuatu wilayah. IPM mencakup tiga dimensi pokok pembangunan manusia yaitu, angka harapan hidup (kesehatan), angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah (pendidikan) serta pendapatan perkapita yang disesuaikan (ekonomi).

Taraf pendidikan yang rendah menjadi salah satu dimensi yang menyebabkan IPM Kabupaten Pandeglang masih dibawah rata-rata IPM Provinsi. Indikator angka melek huruf Kabupaten Pandeglang tertera pada tabel dibawah ini.

Mutu pembelajaran pada sekolah-sekolah dasar didaerah khusus dengan kondisi serba keterbatasan, tidak akan mungkin meningkatkan mutu pembelajaran apabila tidak ada strategi khusus yang dilakukan untuk mengatasinya.

Pemerintah melalui PP nomor 41 tahun 2009 tentang tunjangan profesi guru dan dosen, tunjangan khusus guru dan dosen sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan layanan pendidikan yang bermutu. Tunjangan khusus adalah tunjangan yang hanya diberikan kepada guru sebagai penghargaan atas dedikasinya dalam melaksanakan tugas di daerah khusus (kemendiknas 2012; 6). Adapun tunjangan khusus bagi guru-guru didaerah khusus berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 0052.28/C5. 6/ KH/ P/ 2015 dan Nomor : 0082.28/ C5. 6/ KH/ P/ 2015

Guru yang menerima reward tunjangan khusus tersebut, sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan hendaknya memiliki komitmen sebagai guru daerah tertinggal, yang memiliki tugas dan tanggung jawab lebih berat dibanding guru-guru wilayah perkotaan. Untuk itu guru yang ditempatkan di daerah tersebut idealnya guru yang berkompeten, bukan ditempatkan karena hukuman (*punishment*). Oleh sebab itu, sepanjang perjalanan karirnya, seorang guru yang ditempatkan di daerah tertinggal perlu membuat pilihan mengenai tingkatan komitmen yang akan mereka capai. Akankah guru tersebut menjadi guru yang pasif yang hadir setiap hari, menghabiskan hari, pulang ke rumah,

dan mengumpulkan bon gaji setiap bulannya? Atau menjadi guru yang aktif yang ikut berpartisipasi secara profesional, kehidupan intelektual dari mengajar untuk menambah apa yang akan diberikan di dalam kelas atau sekolah ?

Komitmen merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Aktami, 2008). Komitmen berkontribusi penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga berpengaruh kepada terciptanya organisasi yang efektif dan efisien (Kuncoro, 2002). Luthan (2006) mengatakan komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai berikut; 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (<http://ejournal.umm.ac.id>). Dari beberapa pengertian komitmen tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Selain komitmen guru daerah tertinggal yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran juga

perilaku inovasi yang dilakukan oleh guru dalam mengelola pembelajaran.

Perilaku inovatif mencerminkan semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal ‘baru’, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi

([www.elisa1.ugm.ac.id/files/avinpdi](http://www.elisa1.ugm.ac.id/files/avinpdi),2003). Mengenali istilah ‘baru’ dijelaskan bukan berarti *original* tetapi lebih ke *newness* (kebaruan)(Adair, J,1996).Arti kebaruan ini, diperjelas oleh pendapat Schumpeter bahwa inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi. Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga *stakeholder* dan masyarakat. (De Jong, J & Hartog, D D, 2003)

Di desa tertinggal, bukan rahasia lagi bahwa masyarakat mempunyai harapan yang berlebih terhadap guru. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan kepada guru. Justifikasi masyarakat tersebut dapat dimengerti karena guru adalah sumber daya yang aktif, sedangkan sumber daya-sumber daya yang lain adalah pasif. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi.Persoalan mutu

pembelajaran berkaitan dengan bagaimana proses belajar peserta didik, yang ditentukan oleh bagaimana perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya. Namun dalam kenyataannya, sering terjadi kesenjangan output antara sekolah yang memiliki siswa lebih dari 100 orang, dengan sekolah yang jumlah siswanya kurang dari 100 orang. Hal itu disebabkan oleh perilaku guru yang belum menyadari perannya sebagai aktor pembelajaran. Masih lemahnya pembelajaran yang diterapkan merupakan refleksi dari: (1) kurang adanya kesadaran dari guru akan tugas dan kewajiban sehingga mereka mengajar dengan santai padahal orang tua sangat berharap anaknya bisa pandai dari pelajaran yang diberikan guru, (2) metode dan media pembelajaran yang tidak memadai sehingga potensi siswa tidak tergali sebagaimana tuntutan kompetensi, (3) pembagian tugas mengajar yang belum memperhatikan kemampuan sehingga terjadi simpang siur dan tumpang tindih (*overlapping*), (4) pendapatan guru honorer tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga mengakibatkan guru tidak tenang dalam bekerja, tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, (5) kompetensi guru tidak memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, (6) tidak tersedianya sarana komputer mengakibatkan pekerjaan menjadi

lamban sehingga banyak waktu yang hilang.

### **Kajian Teoritis**

Teori yang melandasi mutu pendidikan dalam disertasi ini adalah *Total Quality Education* (TQE) yang dikembangkan dari teori *Total Quality Management* (TQM), yang pada mulanya diterapkan pada dunia bisnis kemudian diterapkan pada dunia pendidikan, secara filosofinya Sallis (2010; 5-6) menerangkan bahwa konsep ini menekankan pada pencairan secara konsisten terhadap perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan strategi yang dikembangkan adalah institusi pendidikan memosisikan dirinya sebagai institusi jasa yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan (*customer*). Jasa atau pelayanan yang diinginkan oleh pelanggan tentu saja merupakan sesuatu yang bermutu dan memberikan kepuasan kepada mereka. Maka pada saat itulah dibutuhkan sesuatu sistem manajemen yang mampu memberdayakan institusi pendidikan agar lebih bermutu.

### **1. Mutu Pembelajaran**

Mutu memiliki kriteria yang berubah secara terus-menerus. Orang yang berbeda akan menilai dengan kriteria yang berlainan pula. Kualitas pelayanan pada hakikatnya merupakan keunggulan layanan yang diberikan

seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar tertentu. Banyak pakar organisasi yang mencoba mendefinisikan kualitas berdasarkan sudut pandangnya masing-masing. Juran (1993:32) menyatakan bahwa "*quality is fitness for use*", artinya kualitas itu sesuatu yang cocok untuk dipakai. Ungkapan ini merujuk pada tepatnya sebuah produk memenuhi kebutuhan nyata pelanggan. Dengan berfokus pada kebutuhan nyata ini, kepala sekolah sebagai manajer dan guru-guru sebagai karyawan dapat memusatkan upaya mereka pada persoalan yang sebenarnya, yaitu usaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (peserta didik).

David dan Stanley (2003:114) menyatakan produk, jasa, manusia, proses, dan elemen lingkungan adalah kritikal. Kualitas tidak hanya dipergunakan pada produk dan jasa tetapi juga pada manusia dan proses yang menyediakan mereka serta lingkungan yang mana mereka sediakan.

Menurut Gaspersz (2001:5), manajemen kualitas terpadu didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan performan secara terus-menerus (*continous performance improvement*) pada level setiap operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Menurut Hamzah Uno (2009:5),

kualitas atau mutu dapat menjadi ukuran pembelajaran di sekolah, dengan produk adalah materi pembelajaran yang bermutu.

## 2. Reward Tunjangan Khusus

Sumardi Suryabrata (1998:248-249) Secara etimologi *reward* berasal dari bahasa Inggris, kata ini diambil dari istilah psikologi yang diembriokan oleh Thorndike. Ahli psikologi menggunakan istilah "hadiah" atau "ganjaran" dan hukuman, sebagai lawan dari hadiah atau ganjaran. Setiap orang tahu dari pengalaman sendiri bahwa manusia cenderung untuk mengulangi tingkah laku yang dapat menghasilkan hadiah dan menjauhi tingkah laku yang tak menghasilkan hadiah. Dengan demikian orang tua dapat memperkuat suatu tingkah laku tertentu dari anak dengan memberikan hadiah, dan menghilangkan tingkah laku lain dengan pemberian hukuman (Thomas Gordon, 1991:141).

Menurut Webster Noah (1989:1228) Pemberian penghargaan sebagai reward atas prestasi yang diraih dengan diberikan sesuatu yang abstrak ataupun kongkrit. *Reward* dapat berupa situasi, atau daftar verbal yang menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan mempelajari tindakan. Elizabeth B. Hurlock (1990:90) memposisikan reward sebagai salah satu pilar dari disiplin, reward berarti tiap bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang

baik, penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan dipunggung. Selanjutnya Thomson mengemukakan bahwa reward dapat diberikan dalam dua model.

Pertama penghargaan dengan non materi dapat dilakukan oleh guru dengan cara memuji, menepuk punggung, memeluk atau menyentuh dengan kasih sayang. Kedua penghargaan dengan diberikan hadiah berupa bingkisan yang menarik atau mungkin pula cukup dengan hadiah menonton *teve*, mengizinkan menonton acara khusus atau membawanya berpiknik (Mary Go Setiawani, 2000:57).

Pemberian tunjangan khusus bagi guru yang bertugas di daerah khusus juga bertujuan untuk :(1) Memberi pengakuan dan penghargaan kepada profesi guru yang bertugas di daerah khusus. (2) Mendorong dan memotivasi guru untuk bisa meningkatkan kompetensi dan kinerja profesionalnya dalam melaksanakan tugas di sekolah. (3) Meningkatkan dedikasi dan pengabdian guru untuk lebih meningkatkan proses pembelajaran yang bermutu dalam menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis (PP 41: 2009).

### 3. Komitmen

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai suatu keadaan

yang mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan mau menjaga keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins, 1998:142).

Sedangkan menurut George dan Jones (2002:349) Definisi lainnya adalah komitmen organisasional diartikan sebagai suatu himpunan dari perasaan dan keyakinan yang dimiliki manajer tentang organisasinya secara keseluruhan. Siegel dan Lane (1987:440) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan seorang individu dengan suatu organisasi tertentu.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih baik dengan peluang yang ada untuk berkarir (Cherrington, 1994:277).

Komitmen pemerintah terhadap peningkatan mutu pelayanan pendidikan di daerah khusus perlu dituangkan dalam suatu kebijakan. Ordione (1990: 2015 – 2017) menjelaskan komitmen adalah kondisi psikologis yang menunjukkan kehendak serius melakukan tindakan. Sedangkan Stout and Walker (1995:123) menghubungkan komitmen dengan pencapaian tujuan organisasi dalam lingkungan internal dan eksternal sehingga perlu memperhatikan waktu, energi dan kemampuan untuk

membantu mendapatkannya. Dari pendapat itu sesungguhnya komitmen seorang guru pada target yang disepakati dalam internal sekolah serta pemenuhan suatu permintaan dari orang tua murid dan pemerintah dengan mengimplementasikan kebijakan yang berlaku saat ini.

Menurut Steers dan Porter (1994:246) bahwa Bahwa kesepakatan yang dibuat dua pihak hendaknya dilaksanakan karena menyangkut komitmen bersama, dalam hal ini semua anggota organisasi akan dapat bekerja sesuai dalam perjanjian kerjasama dan akan dapat melaksanakan persaingan.

Sedangkan menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Slocum dan Hellriegel (2007:247) beranggapan bahwa "komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan".

#### **4. Perilaku Inovatif**

Banyak para ahli merumuskan pengertian tentang arti inovasi. Everen M. Rogers (1983) menyebut "*innovation as an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or another unit of adoption*". Inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek yang didasari dan diterima sebagai suatu hal yang baru

oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi.

Ahli lainnya, seperti Stephen Robbins (1994), menyebut inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakasai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa. Semetara Santoso S. Hamidjodjo seperti dikutip Abdulhak (2002) menyatakan bahwa inovasi pendidikan sebagai suatu perubahan yang baru dan secara kualitatif berbeda dari hal yang ada sebelumnya dan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam bidang pendidikan.

Perilaku manusia pada hakekatnya adalah suatu aktifitas dari manusia itu sendiri, yang mempunyai bentangan yang sangat luas mencakup berjalan, berbicara, bereaksi, berpikir, persepsi dan emosi. Perilaku juga dapat diartikan sebagai aktifitas organisme, baik yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung (Notoatmodjo, 2007).

Berdasarkan rumus teori Skinner tersebut maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

(1) Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan.

(2) Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Perilaku terbuka ini terjadi bila respon terhadap stimulus sudah berupa tindakan, atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau *observable behavior*.

Dari penjelasan di atas dapat disebutkan bahwa perilaku itu terbentuk di dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh dua faktor utama:

- 1) Faktor eksternal, yaitu stimulus yang merupakan faktor dari luar diri seseorang. Faktor eksternal atau stimulus adalah faktor lingkungan, baik lingkungan fisik, maupun non-fisik dalam bentuk sosial, budaya, ekonomi maupun politik.
- 2) Faktor internal, yaitu respon yang merupakan faktor dari dalam diri seseorang. Faktor internal yang menentukan seseorang merespon stimulus dari luar dapat berupa perhatian, pengamatan, persepsi, motivasi, fantasi, sugesti dan sebagainya.

Menurut De Jong (2003:189-212) Pengertian perilaku inovatif adalah “semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal ‘baru’, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi”. Beberapa peneliti menyebutnya sebagai *shop-floor innovation*. Inovasi adalah

implementasi yang berhasil dari ide-ide kreatif (De Jong dan Hartog, 2003).

Menurut Byrd J dan Brown (2003) ada dua dimensi yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko. Semua inovasi diawali dari ide yang kreatif. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide baru yang terdiri dari 3 aspek yaitu keahlian, kemampuan berpikir fleksibel dan imajinatif, dan motivasi internal. Dalam proses inovasi, individu mempunyai ide-ide baru, berdasarkan proses berfikir imajinatif dan didukung oleh motivasi internal yang tinggi.

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Reward tunjangan khusus berpengaruh langsung positif terhadap mutu pembelajaran
- b. Komitmen sebagai guru daerah tertinggal berpengaruh langsung positif terhadap mutu pembelajaran.
- c. Perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap mutu pembelajaran.
- d. Reward tunjangan khusus, komitmen sebagai guru daerah tertinggal, dan perilaku inovatif berpengaruh langsung positif terhadap mutu pembelajaran.

### HASIL DAN PEMBAHASAN



## A. Deskripsi Data

Data yang dijadikan dasar deskripsi penelitian ini adalah skor mutu pembelajaran SD ( $Y$ ), skor reward tunjangan khusus ( $X_1$ ), skor komitmen sebagai guru daerah tertinggal atau daerah khusus ( $X_2$ ), dan skor perilaku inovatif ( $X_3$ ). Data yang berhasil dikumpulkan diolah dengan menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan baku, median, modus, skor maksimum dan skor minimum dengan dilengkapi grafik histogram.

### 1. Deskripsi data tentang mutu pembelajaran ( $Y$ )

Dari 27 butir instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert (lima tingkatan) diperoleh skor terendah 87 dan skor tertinggi 134 dan rentang skor 47. Nilai rata-rata skor mutu pembelajaran adalah 114,15 median sebesar 114,00 modus sebesar 121 standar deviasi sebesar 9,09.

### 2. Deskripsi Data Tentang Reward Tunjangan Khusus ( $X_1$ )

Dari 27 butir instrumen penelitian diperoleh skor terendah 84 dan skor tertinggi 125 dengan rentang 41. Nilai rata-rata skor reward tunjangan khusus adalah 108,79 berada pada rentang 102 – 128, termasuk “Baik”. Median sebesar 106,50, modus sebesar 105 dan standar deviasinya sebesar 8,65.

### 3. Deskripsi Data Komitmen Sebagai Guru Daerah Tertinggal

Dari 27 butir instrumen penelitian diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi 131 dengan rentang skor 41. Nilai rata-rata skor komitmen sebagai guru daerah tertinggal adalah 111,56 berada pada interval 102 – 128, termasuk kategori “Baik”. Median sebesar 111,50 dan modus sebesar 107 serta standar deviasi sebesar 8,25.

### 4. Deskripsi Data Perilaku Inovatif

Dari 27 butir instrumen penelitian diperoleh skor terendah 92 dan skor tertinggi 133 dengan rentang skor 41. Nilai rata-rata skor variabel pelaku inovatif adalah 113,85 berada pada interval 102 – 128, termasuk kategori “Baik”. Median sebesar 113,50 dan modus sebesar 119 pada standar deviasi sebesar 9,16.

## B. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul diharapkan dapat menjelaskan pengaruh hubungan kausal antara variabel reward ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), perilaku organisasi ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ).

### 1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah “Reward ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang”. Untuk menguji hipotesis penelitian tersebut maka hipotesis

dirumuskan dalam hipotesis statistik berikut ini.

$H_0 : \rho_{X_1Y} = 0$ , artinya bahwa reward tunjangan khusus tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran SD.

$H_a : \rho_{X_1Y} \neq 0$ , artinya bahwa reward tunjangan khusus berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran SD

Pengujian hipotesis nul ( $H_0$ ) pada uji hipotesis pertama tersebut dilakukan dengan metode SPSS, dengan tampilan output Coefficients<sup>a</sup> sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil regresi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$**

	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	Beta	Std. Error	t	Sig.		
(Constant)	18,883	2,294					8,231	,000		
reward tunjangan khusus	0,876	0,104	,833	,104	,833	,104	8,231	,000		

Dengan mengacu pada konstelasi penelitian, seperti yang ditampilkan pada gambar dan membaca output Coefficients<sup>a</sup> didapat hasil secara empirik pengaruh reward tunjangan khusus terhadap mutu pembelajaran di Kabupaten Pandeglang, dari output tersebut diketahui nilai koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  jika  $X_2$  dan  $X_3$  konstan adalah  $r_{x_1y} = 0,833$  (lihat kolom Beta pada standardized coefficients).

Selanjutnya, untuk menguji secara parsial pengaruh antara  $X_1$  dan  $Y$  jika

$X_2$  dan  $X_3$  konstan dengan melihat output nilai t (tabel 4.14), diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 10,209. Sementara itu, untuk n (sampel) sebanyak 48 diperoleh dari tabel t yaitu nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,68. Berdasarkan prasyarat analisis, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Menguatkan pengujian tersebut, secara statistik teruji probabilitas nilai sigifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian terdapat pengaruh reward tunjangan khusus ( $X_1$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara  $X_1$  dan  $Y$  yang ditunjukkan dengan persamaan regresi:  $\hat{Y} = 18,883 + 0,876X_1$  serta hasil analisis  $t_{hitung} = 10,209$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan reward tunjangan khusus terhadap mutu pembelajaran SD di Kabupaten Pandeglang.

**2. Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah “komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) guru daerah tertinggal SD di Kabupaten Pandeglang”. Untuk menguji hipotesis penelitian tersebut maka hipotesis dirumuskan dalam hipotesis statistik berikut ini.

$H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$ , artinya bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran SD.

$H_a : pX_2Y \neq 0$ , artinya bahwa

komitmen berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran SD

Pengujian hipotesis nul ( $H_0$ ) pada uji hipotesis kedua tersebut dilakukan dengan metode SPSS, dengan tampilan output Coefficients<sup>a</sup> sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil regresi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial Correlation
(Constant)	4,876		13,136	,000	
X2	0,979	,889	13,136	,000	,889

Dengan mengacu pada konstelasi penelitian, seperti yang ditampilkan pada gambar dan membaca output Coefficients<sup>a</sup> (tabel 4.19) didapat hasil secara empirik pengaruh komitmen terhadap mutu pembelajaran di Kabupaten Pandeglang, dari output tersebut diketahui nilai koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  jika  $X_1$  dan  $X_3$  konstan adalah  $r_{x_2,y} = 0,889$  (lihat kolom Beta pada standardized coefficients).

Selanjutnya, untuk menguji secara parsial pengaruh antara  $X_2$  dan  $Y$  jika  $X_1$  dan  $X_3$  konstan dengan melihat output nilai t (tabel 4.15), diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 13,316. Sementara itu, untuk n (sampel) sebanyak 48 diperoleh dari tabel t yaitu nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,68. Berdasarkan prasyarat analisis, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Menguatkan pengujian tersebut, secara statistik teruji probabilitas nilai sigifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian terdapat pengaruh komitmen ( $X_2$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan hasil uji linearitas antara  $X_2$  dan  $Y$  yang ditunjukkan dengan persamaan regresi:  $\hat{Y} = 4,876 + 0,979X_2$  serta hasil analisis  $t_{hitung} = 13,136$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan dari komitmen terhadap mutu pembelajaran SD di Kabupaten Pandeglang.

### 3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah “Perilaku Inovatif ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap mutu pembelajaran SD ( $Y$ ) Guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang”. Untuk menguji hipotesis penelitian tersebut maka hipotesis dirumuskan dalam hipotesis statistik berikut ini.

$H_0 : pX_3Y = 0$ , artinya bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran.

$H_a : pX_3Y \neq 0$ , artinya bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran SD.

Pengujian hipotesis nul ( $H_0$ ) pada uji hipotesis ketiga tersebut dilakukan dengan metode SPSS, dengan tampilan output Coefficients<sup>a</sup> sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil regresi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Delta		
	B	Std. Error	Delta		
(Constant)	11,134	0,801		1,622	,112
Perilaku Inovatif ( $X_3$ )	,912	,000	,912	15,053	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pembelajaran (Y)

Dengan mengacu pada konstelasi penelitian, seperti yang ditampilkan pada gambar 3.2 dan membaca output Coefficients<sup>a</sup> (tabel 4.16) didapat hasil secara empirik pengaruh perilaku inovatif terhadap mutu pembelajaran di Kabupaten Pandeglang, dari output tersebut diketahui nilai koefisien korelasi antara  $X_3$  dengan  $Y$  jika  $X_1$  dan  $X_2$  konstan adalah  $r_{x_3y} = 0,912$  (lihat kolom Beta pada standardized coefficients).

Selanjutnya, untuk menguji secara parsial pengaruh antara  $X_3$  dan  $Y$  jika  $X_2$  dan  $X_3$  konstan dengan melihat output nilai t (tabel 4.20), diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 15,053. Sementara itu, untuk n (sampel) sebanyak 48 diperoleh dari tabel t yaitu nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,68. Berdasarkan prasyarat analisis, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Menkuatkan pengujian tersebut, secara statistik teruji probabilitas nilai sigifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian terdapat pengaruh perilaku

inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh perilaku inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) dinyatakan oleh persamaan regresi ( $\hat{Y} = 11,134 + 0,905X_3$ ) Pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut memberi arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor perilaku inovatif ( $X_3$ ) akan diikuti oleh kenaikan skor mutu pembelajaran SD sebesar 0,912 pada konstanta 11,134.

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh perilaku inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{x_3y} = 0,912$ . Koefisien korelasi tersebut ternyata signifikan. Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien tersebut  $t_{hitung} = 15,053$ .<sup>7</sup> lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,68$ . Teruji juga probabilitas nilai sigifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap mutu pembelajaran SD ( $Y$ ). Ini berarti terdapat pengaruh positif perilaku inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran SD ( $Y$ ) atau dengan kata lain makin tinggi nilai perilaku inovatif pada tenaga guru desa tertinggal, maka makin tinggi mutu pembelajaran.

**4. Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah “ Reward tunjangan khusus (X<sub>1</sub>), Komitmen (X<sub>2</sub>), dan perilaku inovatif (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran (Y) tenaga guru daerah tertinggal di Kabupaten Pandeglang”. Untuk menguji hipotesis penelitian tersebut maka hipotesis dirumuskan dalam hipotesis statistik berikut ini.

H<sub>0</sub> : pX<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub>Y= 0, artinya bahwa reward tunjangan khusus, komitmen, dan perilaku inovatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran SD.

H<sub>a</sub> : pX<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub>Y = ≠, artinya bahwa reward tunjangan khusus, komitmen, dan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran SD

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode SPSS untuk uji multikorelasi pengaruh reward tunjangan khusus (X<sub>1</sub>), komitmen (X<sub>2</sub>), dan perilaku inovatif (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran SD (Y) di Kabupaten Pandeglang, diperoleh nilai formulasi regresi

$$(\hat{Y} = -3,461 + 0,210X_1 + 0,387X_2 + 0,453X_3)$$

seperti output tabel berikut.

Model	Koefisien Model			F	Sig.
	B	Std. Error	T		
(Constant)	-3,461	0,930	-3,721	0,000	0,000
X1	,210	,085	2,471	0,020	0,025
X2	,387	,093	4,155	0,000	0,000
X3	,453	,088	5,135	0,000	0,000

**Tabel 4. Hasil regresi variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

Persamaan regresi tersebut memberi arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor reward tunjangan khusus, komitmen sebagai guru daerah tertinggal, dan perilaku inovatif diikuti oleh kenaikan skor mutu pembelajaran SD di Kabupaten Pandeglang. Uji pengaruh antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y menggunakan persamaan  $\hat{Y} = -3,461 + 0,210X_1 + 0,387X_2 + 0,453X_3$ . Nilai konstan menunjukkan negatif (-3,461) merupakan nilai tetap untuk mengukur perubahan nilai Y jika nilai X lebih X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama mengalami perubahan keadaan (naik atau turun).

Pengujian kontribusi atau determinasi secara simultan variabel reward (X<sub>1</sub>), komitmen (X<sub>2</sub>) dan perilaku inovatif (X<sub>3</sub>) terhadap mutu pembelajaran (Y) ditabelkan di bawah ini.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji R dan R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.895	.887	3.051

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Selanjutnya, cara uji signifikansi secara simultan reward ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ) dan perilaku inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) didasarkan pada nilai *Fhitung* dan probabilitas dari output uji Anova, seperti tabel berikut ini.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	124,519	3	41,506	12,822	,000
Residual	8,481	80	,106		
Total	133,000	83			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien regresi  $R^2_{y123} = 0,895$ .<sup>9</sup> Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien tersebut  $F_{hitung} = 124,519$ .<sup>10</sup> lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,82$ . Teruji probabilitas signifikansi adalah  $0,000 <$

$0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi reward tunjangan khusus, komitmen dan perilaku inovatif terhadap mutu pembelajaran SD signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif reward ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ) dan perilaku inovatif ( $X_3$ ) terhadap mutu pembelajaran ( $Y$ ) atau dengan kata lain makin tinggi nilai reward, komitmen dan perilaku inovatif, maka makin tinggi mutu pembelajaran di SD yang terdapat di desa tertinggal.

## Pembahasan

### 1. Prakondisi Implementasi Model Peningkatan Mutu Pembelajaran SD Daerah Khusus/tertinggal

Secara kuantitatif penelitian ini terbatas pada variabel bebas, yakni ; kontribusi reward tunjangan khusus, komitmen dan perilaku inovatif terhadap mutu pembelajaran, baik secara parsial, maupun secara simultan, tentu saja belum maksimal. Masih terdapat faktor-faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran, sebagaimana temuan penelitian ini, di antaranya :

- Sekolah harus mempunyai visi dan misi yang jelas dan tegas dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pembelajaran, yang dijabarkan ke dalam program dan kegiatan yang berkaitan dengan mutu pembelajaran.

- b. Perlunya konsistensi dari seluruh komponen yang terlibat dalam perencanaan dan program peningkatan mutu pembelajaran, sehingga harapan pembelajaran yang bermutu dapat terwujud.
- c. Sekolah perlu menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait, seperti : Komite Sekolah sebagai wadah representasi dari orang tua dan masyarakat; Kelompok-kelompok kerja profesi (PKG, KKG, KKKS) sebagai wadah berkumpulnya guru dan kepala sekolah.
- d. Untuk memenuhi kekurangan guru PNS, diperlukan rekrutmen calon guru yang baik sesuai dengan semestinya, dan untuk itu diperlukan sistem seleksi yang transparan dan akuntabel.

**2. Indikator Keberhasilan Implementasi Model**

Untuk mengukur keberhasilan suatu model dapat dilihat dari indikator-indikator pendukungnya. Keberhasilan implementasi model peningkatan dan pengembangan mutu SD berbasis insan kamil pada Daerah khusus/tertinggal, penulis uraikan pada tabel di bawah ini .

**Tabel 7.Indikator Keberhasilan Implementasi Model**

No.	Nilai-nilai yang Diimplementasikan	Indikator
1	Teologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru melaksanakan tugas dengan pengabdian yang berlandaskan keimanan dan keikhlasan.</li> <li>- Guru fokus mendidik untuk menyampaikan nilai-nilai keislaman.</li> <li>- Guru memiliki dorongan keikhlasan</li> </ul>
2	Fisiologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru semangat dalam belajar untuk pengembangan kompetensinya</li> <li>- Guru tanggap terhadap kebutuhan belajar siswa</li> <li>- Guru bertanggungjawab kepada semua pihak yang terkait disekolah</li> <li>- Guru menjalin komunikasi yang harmonis, semua pihak di sekolah</li> </ul>
3	Logis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertanggungjawab wadah kelompok profesi guru</li> <li>- Implementasi ide/gagasan guru yang mendukung pembelajaran</li> <li>- Guru dapat menyelesaikan masalah pembelajaran yang dihadapi peserta didik</li> <li>- Adanya kemampuan memanfaatkan dan menggunakan media pembelajaran</li> <li>- Adanya motivasi intrinsik untuk meningkatkan mutu pembelajaran</li> </ul>
4	Etik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru mampu memanfaatkan dan menggunakan media pembelajaran</li> <li>- Guru memiliki motivasi intrinsik untuk meningkatkan mutu pembelajaran</li> </ul>
5	Estetik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru menunjukkan prestasi baik akademik maupun non-akademik</li> <li>- Guru menunjukkan kepuasan dari orangtua masyarakat</li> </ul>
6	Teleologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guru menetapkan program dan rencana yang tersusun secara sistematis</li> <li>- Guru menetapkan rencana proses dan evaluasi pembelajaran yang sistematis</li> </ul>

**Simpulan**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, analisis data, pembahasan, dan setelah melalui tahapan yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian, akhirnya hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

*Pertama*, bahwa terdapat pengaruh reward tunjangan khusus yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran. Kekuatan pengaruh tersebut berdasarkan hasil pengujian signifikansi koefisien regresi antara mutu pembelajaran dengan reward

adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran daerah khusus/ tertinggal di kabupaten Pandeglang. Artinya, makin meningkat reward maka makin membaik mutu pembelajaran. Dengan kalimat lain, bahwa makin membaiknya mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan reward tunjangan khusus.

*Kedua*, terdapat pengaruh komitmen yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran. Kekuatan pengaruh tersebut berdasarkan pada hasil pengujian signifikansi koefisien regresi antara komitmen guru dengan mutu pembelajaran adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa, komitmen guru daerah tertinggal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran di kabupaten Pandeglang. Artinya, bahwa makin membaiknya mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen guru daerah tertinggal itu sendiri secara terus menerus.

*Ketiga*, terdapat pengaruh perilaku inovatif yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran. Kekuatan pengaruh tersebut berdasarkan pada hasil pengujian signifikansi koefisien regresi antara perilaku inovatif dengan mutu pembelajaran adalah signifikan. Dengan demikian dapat

disimpulkan, bahwa, perilaku inovatif tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran di kabupaten Pandeglang. Artinya, bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku inovatif secara terus menerus dimana tempat guru daerah tertinggal itu berada.

*Keempat*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari reward tunjangan khusus, komitmen guru, dan perilaku inovatif secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran di kabupaten Pandeglang. Kekuatan pengaruh tersebut berdasarkan pada hasil pengujian koefisien regresi jamak antara reward tunjangan khusus, komitmen guru, dan perilaku inovatif secara bersama-sama dengan mutu pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa reward tunjangan khusus, komitmen guru, dan perilaku inovatif secara bersama-sama berkontribusi/berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pembelajaran. Artinya mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan reward tunjangan khusus, komitmen, dan perilaku inovatif secara bersama-sama. Kuat dugaan, bahwa mutu pembelajaran akan lebih meningkat lagi jika ditambah dengan kontribusi faktor-faktor lain yang di luar tiga faktor di atas.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullak, Ishak. 2000. *Pelaksanaan Inovasi Pendidikan dalam Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Pusat Penelitian Universitas Terbuka.
- Adair, J. *Effective Innovation*. 1996. *How to Stay Ahead of the Competition*, London: Pan Books.
- Akdon. 2006. *Strategy Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Aktami, B. 2008. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan*, Paper. Universitas Gunadarma.
- A. Anis Wakub. 1981. *Implementasi Konsep Pendidikan Tujuan dan Cara Belajar Siswa Aktif oleh Guru SMA Negeri Kabupaten Bandung*. Suatu Studi Administrasi Inovasi Pendidikan. Disertasi Doktor FPS IKIP Bandung.
- Amo, B. W., & Kolvereid, L. 2005. Organizational climate in air traffic control innovativeness preparedness for implementation of new technology and organization. *Applied Ergonomics*, 37. 129
- Anoraga, Pandji dan Sri Suryati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Attawood, Margaret dan Stuart Dimmack. 1989. *Personnel Management*. London: McMillan,.
- Bakar, Mardanus. 2011. *Analisis Mutu Kinerja Guru*. Disertasi Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Baumann, P. K. 2011. *The relationship between individual and organizational sharaacteristics and nurse innovation behavior*. Unpublished dissertations, School of Nursing. University Graduate school Indiana University. Retrived from.
- Byrd, J & Brown, P.L. 2003. *The Innovation Equation. Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley Imprint. [www.pfeiffer.com](http://www.pfeiffer.com).
- Carmelli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. 2006. Self leadership skill and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27 (1).
- Chang, Eunmi. 2009. *Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention*. ([http://www.findarticles.com/ef\\_0/m4152/4/62197103/print.html](http://www.findarticles.com/ef_0/m4152/4/62197103/print.html))
- Cherrington, D.J. 1994. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational*

- Performance. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Cohen, Aaron. 2007. *Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda*. Breman: ITB Universitas Breman,.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Boston: McGraw Hill,.
- De Jong, J & Hartog, D D. 2003. *Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework*. <http://www.eim.net/pdf-f-ez/H200303.pdf>. 7 Juli 2013
- De Jong, JPJ & Kemp, R. 2003. Determinants of Co-workers's Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. 7 (2) (Juni 2003) 189 - 212. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 Maret 2005.
- Deming, W. Edward. 1996. *Out of Crisis*. Cambridge: Massachusetts Insitute of Technology.
- Dimiyati, dkk. 1994. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bineka Cipta.
- Dowyer, William O. *Critical Review Of Behavior Inventions to preserve the Environment*. New Delhi: Sage Publications, 1993.
- Dunkin, MJ and Bidle, BJ. 1974. *The Study Of Teaching*. New York Holt. Rinekart and Winston.
- Durkheim, Emile. 1990. *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, terj. Lukas Ginting, Jakarta: Erlangga,.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Engkoswara. 1987. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta
- Everett M. Roger. 1983. *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Gaspersz, Vincent. 2001. *Analisa untuk Peningkatan Kualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Getz, I., & Robinson, A. G. 2003. Innovative or die; is that a fact? *Creativity Innovation Manage*, 12 (3)

- Ghemawat, Pankaj. 1991. *Commitment : The Dynamic Strategi*. New York: The Free Press : A Division of McMillan, Inc.,
- Goetsch, David L., Stanley B. Davis. 2003. *Quality management : Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Services*. Fourth Edition. Pearson Education, Inc.
- Goleman, Daniel. 1999. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia.
- Gordon, Thomas. 1991. *Menjadi Orang Tua Efektif Petunjuk Terbaru Mendidik Anak yang Bertanggung Jawab*, terj. Farida Lestira Subardja, et. al., Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 1993. *Behavior in Organizational Understanding and Managing The Human Side of Work*. The United States of America: A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Hadis A dan Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Hamaliki. 1995. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson. 1996. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hidayat, Ara dan Imam Machali. 2010. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka EDUCA.
- Hidayatullah, M Furqon. 2010. *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta, Yuma Pressindo.
- Hasibuan H. Malaya S. P. 2011. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: alfabet.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- <http://www.elisa1.ugm.ac.id/files/avinpdi>, diunduh tanggal 7 Juli 2003
- <http://www.findarticles.com/cfo/ma152/1052/57786873/print.jhtml>. diunduh tanggal 7 Juli 2013.
- <http://www.repository.usu.ac.id>. Diunduh tanggal 7 Juli 2013.
- <http://ejournal.umm.ac.id>
- <http://ndikerik.blogspot.com>
- Hurlock, Elizabeth B. 1990. *Perkembangan Anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, Jakarta: Erlangga.
- Ivonceviek, Konopatke dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan*

- Organisasi alih bahasa gina ganea.  
Jakarta: Erlangga.
- Janssen, O. 2000. Job Demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73.
- \_\_\_\_\_. 2003. Innovative behavior and job involvement at the process of conflict and less satisfactory relations with co-worker. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76.
- Jarrel, Donald W.1993.*Human Resource Planning: A Business Planning Approach*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Jimenez-Jimenez, D.& sanz\_Valle, R. 2011. Innovaation, organizational learning and performance. *Journal of Business Research*, 64.
- Juran, Joseph M. *Quality Planning and Analysis*. New York: McGraw-Hill, inc.; 1993.
- Kemdikbud, *Petunjuk Pelaksanaan Penyaluran Tunjangan Khusus*. Jakarta, 2012.
- Kinlaw, Denis C. *Developing Superior Work Team*. San Diego: University Associates, Inc. 1987.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel and Heinz Weichrich.*Management*. United States of America: McGraw-Hill Book Company, 1984.
- Kuncoro. 2002.Komitmen Organisasi . [Http:// www. epsikologi. com/ masalah/ 250702. htm](http://www.epsikologi.com/masalah/250702.htm). (Diakses tanggal 20 Maret 2015).
- Luthans, Fred. 1995.*Organization Behavior*. Singapura: McGraw-Hill International Editor.
- \_\_\_\_\_. 2006. [http: ejournal.umm. ac. Id](http://ejournal.umm.ac.id). (Diakses tanggal 20 Maret 2015).
- \_\_\_\_\_. 2008. *Organizational Behavior* 11<sup>th</sup> ed. New York; Mc. Graw Hill Companies, Inc.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*, ed. 10. Terjemahan Vioni Andhika Yarwono, Shekar Purwanti 1<sup>th</sup>. Ane P dan Winong Rosari. Yogyakarta
- Makmun, Saeful. 2014. *Manajemen Mutu Sekolah*. Disertasi Sekolah Pasca Sarjana. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Matthew B. Miles. 1973. *Innovation in Education*. USA
- Meyer, JP & Allen N.J. 1997. *Commitment in the workplace*. Theory Research and Application. California: sage Publications.
- Miner, John B. 1992.*Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Modris. 2009. *Analisis Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi dan Pembangunan*. Program Pasca Sarjana. Universitas Hasanudin

- Mulyadi dan Sekawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Nawawi, Hadan. 2005. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 12<sup>th</sup> edition*. Boston: McGraw Hill, 2007.
- Noah, Webster. 1989. *Dictionary of English Language*. New York: Portland.
- Noeng Muhadjir. 1983. *Kepemimpinan Adopsi Inovasi untuk Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Rake Press.
- Ordine, George S. 1990. *The Human Side of Management: Management Integrational Self Control*. San Diego California: University Associates Inc. in Association with Leksington Books.
- O'Reilly, Charles. 1991. "Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations, " *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, ed. Barry M. Staw (New Jersey: Prentice-Hall. Inc.,)
- Owens, Robert. G. 1976. *Organizational Behavior in Education*. Third Edition. New Jersey. Engliwood Cleffit Prentice Hall, inc.
- Pangabea. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Cet. Ke-2*. Jakarta: Ghaka Indonesia.
- Parzefall, M. R., Seeck, H.& Leppanen, A. 2008. *Employee innovativeness in organozations: A. Review*. LTA 2(8).
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang *Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor*.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihartin Eka. 2011. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabet.
- Robbins & Jugje. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Penerjemah Diana angelica. Edisi Kedua Kelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- \_\_\_\_\_. 1998. *Perilaku Organisasi*, terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Prenhallindo.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011)
- Sanjaya, Wina, *Kajian Kurikulum dan Pembelajaran*, Bandung: Pasca

- Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2007.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kuncana
- Schatz, Kenneth and Linda Schatz. 1986. *Managing by Influence*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Schultz, Duane P. dan Sydney Ellen Schultz. 1994. *Psychology and Work Today An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: McMillan Publishing Company.
- 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) 580-607. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 Maret 2005.
- \_\_\_\_\_. 1994. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the work place. *The academy of Management Journal*, 37 (3).
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.
- Sallis, Edwards. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Alih Bahasa Riyadi, dkk. Yogyakarta: IRCiSoD
- Setiawani, Mary Go. 2000. *Menembus Dunia Anak*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Shalley, C. E., Jing Z., & Oldham, G. R. 2004. The Effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *Journal of Management*, 30.
- Siagian, SP. 1979. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Siegel, Laurence dan Irving M. Lane. 1987. *Personal and Organizational Psychology*. Illinois: Irwin.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Six Sigma Dalam Manajemen Mutu". [http://www.angelfire.com/moon/artemisia\\_diana/files/UTSManajemenMutu.doc](http://www.angelfire.com/moon/artemisia_diana/files/UTSManajemenMutu.doc).
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. 2007. *Fundamental of Organizational Behavior*. Australia: Thomson-South Westren.
- Steers, Richard M. dan Lyman W. Porter. 1994. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. Boston Jersey: McGraw-Hill Book Companies, International Edition.
- Stiut, Kenneth, Allan Walker. 1995. *Teams, Teamwork & Teambuilding The Manager*

- Guide to Teams in Organization*. Singapore: Prentice-Hall.
- Sukardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardi Suryabrata. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutisna, Oteng. 1989. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Sutjipto, dkk. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Bineka Cipta.
- Syafarudin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasauna Indonesia.
- Syaiful Sagala. 2003. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabet.
- Tjiptono, Fandy. 1996. *Strategi Bisnis Dan Manajemen* Jakarta: Andi Offset.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. 2003. tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Uno, Hamzah. 2009. *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Orientasi dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, Hery. 2009. *Reward and Funishment*. [http://jenghery.com/reward and Funishment](http://jenghery.com/reward%20and%20Funishment) diakses tanggal 20 Maret 2015.
- Walker, James W. 1992. *Human Resource Strategy*. Singapura: McGraw-Hill. Inc.
- Winardi. 1993. *Manajemen dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.