

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP REWARD DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN KEBON JERUK DAN CENKARENG

Neneng Masnawati\*

***Abstract:** The purpose of this research is to determine the effect of leadership and organizational climate on reward school community elementary school in village of kebon jeruk and cengkareng..The research methodology was survey which were selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1) leadership has a positive direct effect in reward, (2) organizational climate has a positive direct effect in reward, (3) leadership has a positive direct effect in organizational climate.*

***Keywords:** leadership, organizational climate and reward.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan yang dimaksud dibatasi pada pendidikan formal, yang meliputi jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Ada saling keterkaitan antara satu jenjang dengan jenjang pendidikan yang lain. Artinya, bila jenjang pendidikan dasar berkualitas maka akan memberikan kontribusi positif bagi terwujudnya jenjang pendidikan menengah yang berkualitas pula. Demikian seterusnya, bila jenjang pendidikan menengah berkualitas maka akan memberikan kontribusi positif bagi terwujudnya jenjang pendidikan tinggi yang berkualitas pula. Namun sebaliknya, bila satu jenjang pendidikan tersebut gagal maka akan menimbulkan dampak negatif bagi jenjang pendidikan selanjutnya. Oleh karena itu, jenjang pendidikan dasar yang berkualitas menjadi dambaan tidak hanya pemerintah tetapi juga masyarakat.

Saat ini, telah terjadi perubahan peran dan fungsi sekolah dari yang statis di zaman lampau menjadi dinamis dan fungsional-konstruktif. Kondisi ini menjadikan tuntutan yang semakin tinggi terhadap pelatihan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensinya. Penguatan kemampuan kepala sekolah diharapkan dapat menunjang terwujudnya manajemen sekolah yang efektif. Untuk mewujudkan manajemen sekolah yang efektif diperlukan upaya nyata kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah. Manajemen sekolah yang efektif diharapkan dapat mendorong pola kehidupan sekolah yang sehat sehingga dapat meningkatkan pengetahuan manajemen, kreativitas, dan kewirausahaan kepala sekolah dalam rangka mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk perkembangan kebijakan makro pendidikan. Wujud perubahan dan perkembangan yang paling aktual saat ini adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan

---

\* Guru SD Negeri di Kecamatan Cengkareng

kesempatan, mutu, efisiensi, dan relevansi pendidikan yang menuntut efektivitas penyelenggaraan manajerialnya.

Penyelenggaraan manajerial pendidikan yang memenuhi prinsip akuntabilitas, tampaknya masih harus melewati jalan panjang dan berliku-liku. Walaupun tuntutan terhadap manajerial pendidikan yang akuntabel terus disuarakan banyak pihak, belum semua aparaturnya menyambutnya. Ini berkaitan dengan persoalan kemauan, kemampuan, persepsi, dan kepercayaan. Akuntabilitas penyelenggara sekolah diharapkan akan mendorong efektivitas manajerial sekolah.

Kepala sekolah merupakan pengemban dan pembawa amanah dalam penyelenggaraan pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah memiliki peran utama dan penting, tugas tersebut berlaku bagi kepala sekolah dasar negeri di kecamatan Kebonjeruk dan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat yang diangkat atau dilantik oleh Dinas pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Kepala sekolah yang memiliki legalitas formal dalam kepemimpinannya pada sekolah dasar negeri dilakukan telah memenuhi dan melaksanakan kewajiban sebagai kepala sekolah, aktivitas dilakukan secara komprehensif kepala sekolah pada tahun-tahun pertama masih melanjutkan program kepala sebelumnya dan bahkan berjalan secara alami tanpa ada perubahan berarti sampai pada terjadi mutasi pun belum ada perubahan berarti.

Belum ada terobosan dan prakarsa dalam pengembangan sekolah terutama terkait dalam bidang akademik sehingga sulit diketahui bila dilakukan penilaian sebagai tolok ukur kinerja kepala sekolah, hal demikian yang terjadi dilapangan kepala sekolah kurang berani melakukan perubahan di sekolah terutama terkait dengan pengembangan sekolah. Kinerja kepala sekolah dasar negeri secara umum masih lemah dalam pengambilan keputusan, karena kurang memiliki wawasan pengetahuan, dan pengalaman dalam mengembangkan manajemen dan budaya organisasi secara efektif, sehingga tugas rutin yang dilakukan baik kepala sekolah maupun guru belum ada perubahan yang berarti, belum ada prakarsa inovasi yang diwujudkan.

Kurangnya ketrampilan dan kemampuan dalam memimpin guru-guru dan karyawan di sekolah, sehingga masih ada kepala sekolah tidak berani menegur atau membimbing guru bila melaksanakan tugas tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam pembagian tugas dalam manajemen sekolah kurang jelas dengan rincian tugas yang harus dilakukan sehingga pelaksanaan manajemen tidak terkontrol dan terukur bila dimonitor terhadap pelaksanaan tugas hasilnya sebagai dasar pembinaan lebih lanjut. Dalam program tahunan kepala sekolah secara proporsional sudah baik dan mengakomodir manajemen sekolah berbasis EMASLIM, namun baru sebatas teori dan acara yang akan dilakukan, implikasinya kepala sekolah memahami dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan dan mengembangkan. Kepala Sekolah sebagai Edukasi (kepala sekolah mempunyai kewajiban mengajar yang mendidik minimal 6 jam/minggu, prakteknya tidak terlaksana karena banyaknya kesibukan melaksanakan tugas diluar tugasnya).

Kepala Sekolah sebagai Manajer (pada implikasi pembagian tugas dalam organisasi tidak didukung dengan uraian tugas yang jelas) sebagai kontrol dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru/karyawan.

Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah dasar negeri di kecamatan Kebon jeruk dan Cengkareng Jakarta Barat harus mampu dan memiliki kompetensi sesuai dengan tupoksinya. Kompetensi kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus bersikap Jujur, percaya diri, bertanggungjawab, berani mengambil keputusan, berjiwa besar, mengendalikan emosi, menjadi anutan atau tauladan, memahami kondisi guru, memahami kondisi karyawan, memahami kondisi siswa, mempunyai program untuk mensejahterakan guru dan karyawan, memanfaatkan upacara untuk memahami kondisi warga sekolah, Mau mendengar, menerima usul, kritik, dan saran dari warga sekolah, Memiliki dan memahami Visi sekolah, Memiliki dan memahami misi yang diemban sekolah, Melaksanakan program, Mampu Mengambil keputusan bersama warga sekolah, Mengambil keputusan intern, Mengambil keputusan eksteren, Mampu berkomunikasi secara lisan dengan guru dan karyawan, Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, Mampu berkomunikasi secara lisan dengan siswa, Mampu berkomunikasi secara lisan dengan masyarakat.

### **Reward**

*Reward* adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Ricky W. Griffin (2013:491) menjelaskan *reward* sebagai berikut: *"an organizational reward system is the formal and informal mechanisms by which employee performance is defined, evaluated and rewarded. rewards that are tied specifically to performance, of course, have the greats impact on enhancing both motivation and actual performance"*. Sistem *reward* organisasi adalah mekanisme formal dan informal dimana dapat didefinisikan, dievaluasi dan dihargai. Imbalan yang terikat secara khusus untuk kinerja, tentu saja memiliki hebat dampak pada peningkatan kedua motivasi dan kinerja.

William B. Wether, dan Keith Davis (2001:240) mendefinisikan *reward* sebagai berikut, *"reward is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages as periodic salaries, the personel department usually designs and administrators employee reward"*. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat dijelaskan bahwa *reward* adalah upah yang diterima pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam atau gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagain personalia. Fred Luthans (2008:382) mendefinisikan bahwa, *"a reward is simply something that the person who present it deems to be desirable"*. Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa penghargaan adalah sesuatu yang diharapkan dapat diterima sesuai dengan yang dikehendaki. Selanjutnya John W. Slocum, JR, dan Don Hellrigel (2011:136) mengatakan, *"a reward is an event that an individual finds desirable or pleasing. an individual's culture influences whether a reward acts as a reinforcer"*. *Reward* adalah suatu peristiwa yang seorang individu

menemukan diinginkan atau menyenangkan. Budaya individual mempengaruhi apakah *reward* bertindak sebagai penguat.

Lebih lanjut Carlene M. Cassidy, dan Robert Kreitner (2011:325) mendefinisikan *reward* sebagai berikut, '*rewards can be defined broadly as the material and psychological payoffs for performing tasks in the workplace. managers have found that job performance and satisfaction may be improved by properly administered rewards*'. *Reward* dapat didefinisikan secara luas sebagai bahan dan hadiah psikologis untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja. Manajer telah menemukan bahwa Perilaku dan kepuasan dapat ditingkatkan dengan *reward* yang diberikan dengan benar. Pendapat senada diungkapkan oleh Luis R. Gomes-Mejia, David B. Balkin, dan Robert L. Cardy (1995:399) sebagai berikut: '*for incentive bonuses or pay raises given to individual employees are more motivating than some other incentives because they allow employees to see how their personal contributions led to a direct reward*'. Untuk bonus insentif atau kenaikan gaji diberikan kepada karyawan dan lebih memotivasi karyawan dari pada beberapa insentif lain karena memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana kontribusi karyawan yang menyebabkan hadiah langsung.

Dari uraian di atas dapat disintesis *reward* adalah balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator; gaji, bonus, dan promosi jabatan.

### **Kepemimpinan**

Aktivitas mempengaruhi merupakan inti dari kepemimpinan, agar seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif, dia harus mampu mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan permintaan, mendukung dan mengimplementasikan kebijakan. Ada beberapa definisi para pakar diantaranya: Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson (2015:464) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, "*leadership defined as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*". Kepemimpinan adalah kekuatan dan pengaruh untuk menjalankan aktifitas karyawan terhadap tujuan yang ingin di capai oleh organisasi. Selanjutnya Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki (2011:496) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, "*leadership defined as a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organizational goals*". Kepemimpinan diartikan sebagai proses pengaruh sosial dari seorang pemimpin yang mencari partisipasi sukarela dari pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, dan Robert Konopaske (2012:314) bahwa, "*leadership is an attempt to use influence to motivate individuals to accomplish some goal*". Kepemimpinan bagian dari upaya untuk menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Stephen P. Robins, dan Timothy A. Judge (2015:364) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, "*we define leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals*". Kepemimpinan sebagai kemampuan

untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Hal senada diungkapkan oleh Gary Yukl (2010:26) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, *“leadership is the process of influencing other to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective effort to accomplish shared objectives”*. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Hal senada diungkapkan oleh Steven L. McShane, dan Mary Ann Von Glinow (2010:360) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, *“leadership is about influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members”*. Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi kearah organisasi yang sukses dan efektif dimana terdapat anggotanya.

Dari uraian di atas dapat disintesisasikan kepemimpinan adalah aktivitas seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menegosiasi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, dengan indikator: memfasilitasi bawahan, membuat karyawan untuk berpartisipasi, mengarahkan bawahan.

### ***Iklm Organisasi***

Iklm organisasi menggambarkan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi serta bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, Robert Ivancevich yang dikutip oleh Michael Armstrong (2008:385) mendefinisikan iklim organisasi sebagai berikut, *“organizational climate is a set of properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the employees, that is assumed to be a major force in influencing employee behaviour”*. Iklim organisasi adalah seperangkat sifat lingkungan kerja, dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, yang diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Selanjutnya Denison yang dikutip oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:516) menyatakan bahwa *“organizational climate refers to the shared perceptions organizational members have about their organization and work environment”*. Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama anggota organisasi tentang apa yang mereka memiliki di sekitar organisasi dan lingkungan kerja mereka. Pendapat lain Robert G. Owens (1995:86) mendefinisikan iklim organisasi sebagai berikut, *“organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization”*. Iklim organisasi adalah studi tentang persepsi bahwa individu memiliki berbagai aspek dalam lingkungan organisasi.

Pengertian iklim organisasi yang lain dikemukakan oleh Lussier (2008:519) sebagai berikut, *“organizational climate is the relatively enduring quality of internal environment of the organization as perceived by its members. Climate is employees*

*perception of the atmosphere of the internal environment*". Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi pada lingkungan internal organisasi seperti yang dirasakan oleh anggotanya. Setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Pendapat Laurie J. Mullins (2006:509) mengatakan bahwa: "*organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that is experienced by its members, influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization*". Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan dalam hal seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu atau atribut organisasi.

Dari uraian di atas dapat disintesis iklim organisasi adalah suasana di sekitar tempat kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang mempengaruhi perilaku kerjanya di dalam organisasi dengan indikator: persepsi terhadap organisasi, keakraban, dan suasana lingkungan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah, yang berjumlah 134 kepala sekolah. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 100 kepala sekolah yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap *reward*.**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap *reward* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,416 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,320. Ini memberikan makna kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap *reward*.

Sekolah merupakan organisasi yang bersifat kompleks. Di dalamnya memiliki berbagai dimensi, yang satu sama lainnya saling berhubungan dalam suatu sistem sosial. Sebagai sistem sosial dalam suatu organisasi, sekolah memerlukan pemimpin yang dapat berperan aktif. Kepemimpinan tertinggi di sekolah dijabat oleh kepala sekolah. Berarti di sekolah, kepemimpinan seorang kepala sekolah akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi banyak cara untuk mencapai target yang sudah ditentukan, diantaranya memaksimalkan warga sekolah untuk mencapai apa yang sudah di tentukan sebelumnya. Dalam upaya tersebut kepala sekolah sering kali memberikan beberapa motivasi ekstrinsk

berbentuk *reward* dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja warga sekolah, dan ketika warga sekolah sudah mencapai apa yang sudah diharapkan oleh kepala sekolah maka warga sekolah berhak mendapatkan *reward* yang di janjikan oleh kepala sekolah sebelumnya, pendapat ini di dukung oleh Michael Amstrong (2007:395) menjelaskan sebagai berikut; "*reward as how people are rewarded in accordance with their value to organization. It is concerned with both financial and non financial and embraces the philosophies, strategies, policies, plans and processes used by organization to develop and maintain reward system*". Warga sekolah berhak atas penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang di berikan kepada sekolah. *Reward* dapat berbentuk finansial dan *non finansial*. Ini terfokus pada filosofi, strategi, kebijakan, perencanaan dan proses yang digunakan oleh kepala sekolah tersebut untuk membangun dan memelihara sistem *reward*. Semua ini dilakukan dengan tujuan memaksimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki warga sekolah dalam melakukan pekerjaan atau tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah di tentukan sebelumnya. Hal ini perlu dipertimbangkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah.

#### **Pengaruh iklim organisasi terhadap *reward*.**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap *reward* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,412 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,314. Ini memberikan makna iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *reward*.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Rae Andre (2008:108) mengatakan bahwa, "*rewards a desire consequence which is typically given for general performance, rather than being contingent on specific behaviors*". *Reward* berkaitan dengan target perilaku kerja yang telah ditampilkan. Sebagai penguat terhadap tampilan target perilaku kerja yang harus ditampilkan maka *reward* baru diberikan ketika Perilaku telah dipenuhi sesuai dengan yang diharapkan. Iklim organisasi mengacu pada persepsi bersama guru tentang apa yang mereka memiliki di lingkungan sekolah. Hal ini mencerminkan ketika di sebuah organisasi sudah tercipta iklim yang kondusif dengan ciri tingginya rasa memiliki terhadap organisasi, tingginya rasa saling tolong menolong baik dalam bekerja ataupun dalam kehidupan dalam bekerja, dengan mudah seorang pemimpin mensosialisasikan pemberian *reward* kepada guru atau bawahan dalam tujuan meningkatkan potensi atau kinerja organisasi yang sudah ada menjadi lebih baik lagi. Hal ini di dukung oleh pendapat Laurie J. Mullins (2010:748) mengatakan bahwa: "*organizational climate a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and (c) can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization*". Iklim organisasi di sekolah merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh warga sekolah, mempengaruhi perilaku dan dapat digambarkan dalam hal seperangkat nilai-nilai karakteristik organisasi sekolah. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial

dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi, praktek-praktek manajerial, dan karakteristik organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap iklim organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap iklim organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,306 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,306. Ini memberikan makna kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap iklim organisasi.

Gary Yukl mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan cara-cara tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif yang dapat membantu memudahkan setiap warga sekolah mencapai tujuan sekolah. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Daniel Goleman (2009:128) mengatakan: *“reported that a study by hay mcbcr of 3871 executives, selected from a database of more than 20.000 executive worldwide, established that leadership had a direct impact on organizational climate and that climate in turn accounted for nearly one-third of the financial results of organizations”*. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh hay McBer mengatakan mayoritas para pemimpin memiliki pengaruh langsung kepada iklim organisasi yang 1/3 berdampak kepada peningkatan iklim organisasi. Hasil riset yang dilakukan oleh Daniel Goleman mengatakan pemimpin dapat mempengaruhi bahkan dapat membentuk sebuah iklim organisasi. Dikarenakan pemimpin yang berkuasa dan tahu mau dibawa kemana organisasi yang dipimpinnya.

### **PENUTUP**

Kesimpulan: 1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap reward. Artinya, kepemimpinan yang tepat dapat menggunakan reward sebagai alat untuk peningkatan kinerja bawahannya. 2) Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap reward. Artinya, iklim organisasi yang baik dapat memudahkan dalam proses pemberian reward. 3)Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap iklim organisasi Artinya, kepemimpinan yang tepat dapat membantu terbentuknya iklim organisasi yang kondusif.

Saran: 1)Bagi pengawas, dapat memberikan proses pembinaan kepada para kepala sekolah dalam memberikan contoh untuk memimpin sekolah yang baik dan membentuk iklim organisasi yang kondusif. 2) Bagi kepala sekolah dapat lebih dekat dengan warga sekolah guna menciptakan iklim organisasi di sekolah dan



memperhatikan proses pemberian reward secara proporsional. 3)Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka peneliti lebih lanjut terkait dengan kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap *reward*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andre, Rae, *Organizational Behavior An Introduction to Your Life in Organizations*. Singapore: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Colquitt, Jason A. Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior improving performance and commitment in the workplace 4 edition*. New York: McGraw-Hill, 2015.
- Gibson, James L., James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *Organization Behavior, Structure, Processes 14 edition*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Gomes-Mejia, Luis R., David B. Balkin, Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1995.
- Griffin, Ricky W., *Management principles and Practices 11 edition*. Canada:South-western Cengage Learning, 2013.
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead, *Organizational Behaviour*. New York: South-Western, 2014.
- Jai B. P. Sinha, *Culture and Organizational Behavior*. India, SAGE Publications, 2008.
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2008.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills and Best Practices 9 edition*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc, 2011.
- Laurie J. Mullins, *Essentials of Organisational Behaviour*. Harlaow: Pearson Education Limited, 2006.
- Lussier, Robert N. *Human Relations in Organizational Application and Skills Building Seventh Edition*. New York: Mc.Graw-Hill, 2008.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2008.

McShane, Steven L. Mary Ann Von Glinow, *organizational behavior emerging knowledge and practice for the real world 5 edition*. New York: McGraw-Hill, 2010.

Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook: of Human Resource Management Practice, Eleventh Edition*. London and Philadelphia: Kogan Page, 2008.

Millmore, Mike, Philip Lewis Mark Saunder, *Strategic, Humen Resources Management*. London: Pearson , 2007.

Mullins, Laurie J., *Management and Organisational Behaviour 9 edition*. England : Prentice Hall, 2010.