

BAB V

KESIMPULAN, KAJIAN IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diajukan simpulan sebagai berikut:

5.1.1 Budaya organisasi dengan indikator pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresivitas dan stabilitas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, artinya semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru SMK bidang keahlian seni kerajinan dan pariwisata prodi tata busana tata boga dan tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara.

Tingkat kecenderungan Variabel budaya organisasi berada pada kategori cukup dengan indikatornya yang meliputi: pengambilan resiko kategori tinggi, perhatian terhadap detail kategori tinggi, orientasi hasil kategori tinggi, orientasi orang kategori tinggi, keagresivan kategori tinggi dan stabilitas kategori tinggi, sedangkan tingkat kecenderungan motivasi kerja berada pada kategori cukup dengan indikator meliputi tanggung jawab melakukan kerja kategori cukup, mengutamakan prestasi kategori tinggi, dorongan untuk mencapai tujuan kategori tinggi dan kemandirian dalam bertindak kategori tinggi

5.1.2. Pemberdayaan guru yang diwujudkan melalui: tujuan dan sikap manajemen yang tegas, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan, seleksi dan rekrutmen dalam penempatan guru, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, artinya semakin selalu selalu guru di berdayakan oleh kepala sekolah maka

semakin tinggi motivasi kerja guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara.

Tingkat kecenderungan variabel pemberdayaan guru berada pada kategori kadang kadang, dan indikatornya meliputi: tujuan dan sikap manajemen yang tegas kategori cukup, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan kategori cukup, seleksi dan rekrutmen dalam penempatan guru kategori cukup, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas kategori cukup, sedangkan tingkat kecenderungan motivasi kerja berada pada kategori cukup yang indikatornya meliputi tanggung jawab melakukan kerja kategori cukup, mengutamakan prestasi kategori tinggi, dorongan untuk mencapai tujuan kategori tinggi dan kemandirian dalam bertindak kategori tinggi

5.1.3. Budaya organisasi yang meliputi pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresivitas dan stabilitas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan aspek aspek finansial, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, penghargaan artinya semakin kuat budaya organisasi maka guru semakin memiliki perasaan puas bekerja di SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara

Tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi berada pada kategori cukup dengan indikatornya meliputi: pengambilan resiko kategori tinggi, perhatian terhadap detail kategori tinggi, orientasi hasil kategori tinggi, orientasi orang kategori tinggi, keagresivan kategori tinggi dan stabilitas kategori tinggi, sedangkan tingkat kecenderungan variabel Kepuasan kerja berada pada kategori

cukup dengan indikatornya yang meliputi: finansial kategori tinggi, Pekerjaan itu sendiri kategori tinggi, rekan kerja kategori tinggi dan penghargaan kategori tinggi.

5.1.4 Pemberdayaan Guru yang meliputi: tujuan dan sikap tegas manajemen,

dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan, seleksi dan rekrutme dalam penempatan guru, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru, artinya semakin tinggi pemberdayaan guru maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara.

Tingkat kecenderungan variabel pemberdayaan guru berada pada kategori kadang kadang, dengan indikator: tujuan dan sikap manajemen yang tegas kategori cukup, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan kategori cukup, seleksi dan rekrutmen dalam penempatan guru kategori cukup, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas kategori cukup, sedangkan tingkat kecenderungan variabel Kepuasan kerja berada pada kategori cukup dengan indikatornya yang meliputi: finansial kategori tinggi, Pekerjaan itu sendiri kategori tinggi, rekan kerja kategori tinggi dan penghargaan kategori tinggi

5.1.5 Budaya organisasi yang meliputi: pengambilan risiko, perhatian

terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresivitas dan stabilitas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang diwujudkan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, artinya semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja guru SMK bidang keahlian Seni

Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan
Propinsi Sumatera Utara

Tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi berada pada kategori cukup dengan indikatornya meliputi: pengambilan resiko kategori tinggi, perhatian terhadap detail kategori tinggi, orientasi hasil kategori tinggi, orientasi orang kategori tinggi, keagresivan kategori tinggi dan stabilitas kategori tinggi, sedangkan Tingkat kecenderungan kinerja guru berada pada kategori cukup, dengan indikatornya meliputi perencanaan kategori rendah, pelaksanaan pembelajaran kategori cukup dan evaluasi kategori cukup.

5.1.6 Pemberdayaan guru yang diwujudkan melalui tujuan dan sikap tegas manajemen, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan, seleksi dan rekrutme dalam penempatan guru, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin selalu guru diberdayakan oleh kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara.

Tingkat kecenderungan variabel pemberdayaan guru berada pada kategori kadang kadang, dengan indikator: tujuan dan sikap manajemen yang tegas kategori cukup, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan kategori cukup, seleksi dan rekrutmen dalam penempatan guru kategori cukup, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas kategori cukup, sedangkan tingkat kecenderungan kinerja guru berada pada kategori cukup, dengan indikatornya yang meliputi perencanaan kategori rendah, pelaksanaan pembelajaran kategori cukup dan evaluasi kategori cukup.

5.1.7 Motivasi Kerja yang diwujudkan melalui tanggung jawab melakukan kerja, mengutamakan prestasi, dorongan untuk mencapai tujuan dan kemandirian dalam bertindak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pulalah kinerja guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara. Tingkat kecenderungan motivasi kerja berada pada kategori cukup dengan indikatornya meliputi tanggung jawab melakukan kerja kategori cukup, mengutamakan prestasi kategori tinggi, dorongan untuk mencapai tujuan kategori tinggi dan kemandirian dalam bertindak kategori tinggi, sedangkan tingkat kecenderungan kinerja guru berada pada kategori cukup, dengan indikatornya yang meliputi perencanaan kategori rendah, pelaksanaan pembelajaran kategori cukup dan evaluasi pembelajaran kategori cukup.

5.1.8 Kepuasan kerja guru yang diwujudkan melalui: finansial, Pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan penghargaan kategori tinggi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin puas perasaan guru bekerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara, sedangkan tingkat kecenderungan kepuasan kerja dengan indikator finansial kategori tinggi, Pekerjaan itu sendiri kategori tinggi, rekan kerja kategori tinggi dan penghargaan kategori tinggi dan tingkat kecenderungan kinerja guru berada pada kategori cukup, dengan indikatornya meliputi perencanaan kategori rendah, pelaksanaan pembelajaran kategori cukup dan evaluasi kategori cukup.

Secara simultan variabel budaya organisasi, pemberdayaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya sekurang kurangnya ada satu dari empat variabel yaitu budaya organisasi, pemberdayaan guru, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang semakin tinggi kinerja Guru SMK bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara

5.2 Implikasi

Berdasarkan simpulan, dan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kinerja guru khususnya guru sekolah menengah kejuruan bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Prodi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Provinsi Sumatera Utara diajukan implikasi penelitian sebagai berikut :

5.2.1 Implikasi Teoritis

Sesuai dengan simpulan penelitian yang menyatakan (1) Budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja (2) Budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (4) Budaya organisasi dan pemberdayaan tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja tetapi dengan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Hal di atas merupakan temuan penelitian tentang model kinerja guru SMK tata busana, tata boga dan tata kecantikan yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, budaya organisasi, pemberdayaan, motivasi kerja, dan

kepuasan kerja. Dengan demikian jika ditingkatkan budaya organisasi, pemberdayaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja guru SMK. Secara teoritis dapat dilakukan (1) peningkatan budaya organisasi melalui pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, agresivitas dan stabilitas (2) pemberdayaan melalui tujuan dan sikap tegas manajemen, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan, seleksi dan rekrutmen dalam penempatan guru, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas, (3) Motivasi kerja dapat meningkat melalui tanggung jawab melakukan kerja, mengutamakan prestasi, dorongan untuk mencapai tujuan dan kemandirian dalam bertindak, (4) kepuasan kerja dapat meningkat melalui kepuasan finansial, kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan penghargaan.

Dengan demikian model teoritik kinerja guru SMK yang ditemukan berdasarkan teori kebenaran koherensi dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dan pengujian model kinerja, temuan hasil penelitian ini memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya variabel yang berpengaruh langsung yang di perlihatkan oleh variabel e_1 , maka diperlukan pengkajian terhadap teori-teori yang mengungkap variabel-variabel tersebut di luar budaya organisasi, pemberdayaan, motivasi kerja. selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan adanya variabel yang berpengaruh langsung diluar kepuasan kerja diperlihatkan oleh variabel yang ada pada e_2 maka upaya peningkatan kinerja guru akan semakin berhasil. Ditemukannya variabel variabel e_1 , e_2 dan e_3 akan

mengembangkan dan memperkaya teori teori dalam peningkatan kinerja guru SMK, teori teori tersebut sangat diperlukan dalam implikasi praktis.

5.2.2 Implikasi Praktis

Simpulan penelitian dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja guru SMK Tata busana, tata boga dan tata kecantikan di Sumatera Utara, sehingga diajukan implikasi sebagai berikut:

(1) Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Berdasarkan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja dapat meningkat disebabkan peningkatan budaya organisasi, pemberdayaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehubungan dengan itu dalam rangka peningkatan kinerja ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah yaitu:

- a) Membangun budaya organisasi melalui peningkatan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, keagresivan dan stabilitas, sehingga terwujud perilaku warga sekolah, baik pendidik maupun peserta didik serta pemangku kepentingan lainnya sesuai aturan yang berlaku.
- b) Meningkatkan pemberdayaan guru melalui aspek aspek tujuan dan sikap tegas manajemen, dorongan mengikuti pelatihan dan pengembangan, seleksi dan rekrutme dalam penempatan guru, menerapkan struktur dan pelaksanaan tugas, sehingga terwujud kerjasama yang efektif antara guru dan kepala sekolah
- c) Meningkatkan motivasi kerja melalui tanggung jawab melakukan kerja, mengutamakan prestasi, dorongan untuk mencapai tujuan dan kemandirian dalam bertindak

d) Meningkatkan kepuasan kerja yang diwujudkan melalui finansial, pekerjaan itu, rekan kerja dan penghargaan, sehingga dapat meningkatkan saling percaya, saling menghargai

(2) Implikasi terhadap pengawas sekolah

Berdasarkan faktor faktor yang memengaruhi kinerja pengawas sekolah, perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan pendidik melalui budaya sekolah, pemberdayaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja guru

(3) Implikasi terhadap kepala Dinas Pendidikan Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja, pemberdayaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, Dari pemuan hasil penelitian keempat variabel, kepuasan kerja adalah pemberi sumbangan yang paling besar Dengan demikian kepala dinas pendidikan diharapkan paling besar. Dengan demikian kepala dinas pendidikan diharapkan memberi pembekalan terhadap guru guru SMK tata busana, tata boga dan tata kecantikan tentang peningkatan kinerja guru.

Peningkatan kepuasan kerja guru dapat ditinjau dari aspek aspek kepuasan kerja yaitu a) finansial, b) pekerjaan, c) rekan kerja dan d) penghargaan sebagaimana :

(a) Finansial yang meliputi gaji dan jaminan soasial

Dalam pelaksanaan pembelajaran selain mendapatkan gaji yang tetap guru perlu mendapatkan jaminan social, yaitu adanya kenyamanan dalam melaksanakan tugas terutama penggunaan alat alat, sumber belajar kegiatan praktek dilaboratorium

(b). Rekan kerja

adalah sesama guru yang kemampuannya dapat saling mendukung dalam pekerjaannya, menjadi suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan (Luthans, 2002). Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya job involvement dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Shockley & Zalabak, 2006). Menurut (Sudriamunawar, 2006) indikator Rekan kerja diukur melalui sebagai berikut:

- Kompetisi, Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin (Nitisemito, 1992. 537
- guru saling menghormati. Gurunsaling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja (Yuwono dan Khajar, 2005). Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah
- Guru saling bekerja sama. Guru saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh

karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul (Yuwono dan Khajar, 2005).

- Suasana kekeluargaan. Membentuk suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan sekolah. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan (Nitisemito, 1992)

(c) Pekerjaan itu sendiri,

Pekerjaan itu Luthans (2002,) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana guru menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan dalam hal ini guru. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005). Menurut Luthans (2006) Pekerjaan itu sendiri memiliki indikator : a) Perasaan berarti keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. b) Tanggung jawab yaitu keadaan yang menitik beratkan pada

bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengetahuan terhadap hasil, lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik apa kinerja dari karyawan itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi

(d) penghargaan

Penghargaan yang diperoleh karyawan merasa adil dengan adanya penilaian prestasi kerjanya dengan memberikan penilaian mengenai kedisiplinan dalam berkerja, ketekunan dalam berkerja dan pelayanan yang baik kepada siswanya, tentunya akan menambah nilai bobot dalam penilaian prestasi kerja, karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan baik berupa ucapan selamat atau promosi jabatan yang sesuai. Karyawan yang berkerja dan merasa puas terhadap penilaian prestasi kerjanya, karyawan yang berkerja akan cenderung lebih bersemangat dalam berkerja untuk dapat berkerja lebih baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah diuraikan diajukan saran sebagai berikut:

(a). Bagi Kepala Dinas Propinsi Sumatera Utara,

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK bidang keahlian Seni dan Kerajinan di Program Studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan sebaiknya pihak pengelola Dinas Pendidikan memberikan:

pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah SMK

tentang konsep kepuasan kerja untuk dijadikan sekolah menengah yang unggul, hal ini sesuai hasil deskripsi penelitian bahwa skor capaian subjek penelitian dalam kepuasan kerja yang paling besar sumbangannya adalah pada indikator finansial . Oleh karena itu, kegiatan pelatihan kepuasan kerja tersebut sebaiknya dilakukan dengan prioritas dalam bidang hasil hasil pekerjaan

(b) Saran Kepada Pengawas

Sesuai simpulan dan implikasi ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pengawas untuk meningkatkan kinerja guru SMK binaannya:

Meningkatkan kegiatan supervise dengan menambah wawasan pada sekolah binaannya dengan menerapkan fungsi manajemen kinerja guru Kepala Dinas Pendidikan sebaiknya membuat kebijakan yang meningkatkan keterampilan dengan memberdayakan guru dan memberdayakan prasarana, sehingga Kerjasama guru akan terjalin dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja guru.

1. Kepala Dinas Pendidikan sebaiknya membuat kebijakan yang memberdayakan seluruh guru sehingga kinerjanya dapat meningkat.
2. Kepala Dinas Sebaiknya membuat kebijakan yang memotivasi guru dalam bekerja dengan baik.
3. Kepala Dinas sebainya membuat kebijakan yang memberi kepuasan kerja bagi guru sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Saran Terhadap Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah sebaiknya merumuskan kebijakan pengendalian terhadap kebiasaan-kebiasaan positif yang baik yang terkait dengan upaya-upaya peningkatan kinerja warga sekolah termasuk guru. Kebijakan dalam bentuk aturan tertulis maupun tidak tertulis harus menjadi perhatian kepala sekolah agar menjadi kebiasaan yang tanpa paksaan akan terlaksana, yang selanjutnya juga akan meningkatkan kinerja guru.
2. Kepala Sekolah harus meningkatkan pemberdayaan guru melalui berbagai kegiatan yang mendukung tugas-tugas guru. Kegiatan tersebut dapat berupa penyusunan berbagai perangkat pembelajaran dan hal lainnya.
3. Kepala sekolah harus melakukan motivasi-motivasi ekstrinsik kepada guru dalam pekerjaannya sehingga akan juga meningkatkan kinerja guru tersebut. Kepala sekolah sebaiknya menjadi motivator bagi guru.
4. Kepala sekolah harus meningkatkan kepuasan kerja guru melalui berbagai hal, termasuk melalui penguatan budaya organisasi dan juga pemberdayaan guru. Selain hal tersebut, kepuasan kerja guru dapat muncul dari kondisi lingkungan kerja yang dapat diciptakan bersama dengan Kepala sekolah.

Saran kepada guru

Guru perlu meningkatkan kinerjanya karena masih cenderung cukup-cukupan saja. Peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan penguatan budaya organisasi yang ada pada dirinya. Budaya organisasi yang merupakan

pembiasaan positif hendaknya dilakukan oleh guru secara konsekwen dengan kesadaran diri sendiri.

1. Guru harus meningkatkan kinerjanya melalui pemberdayaan diri dalam tugas-tugasnya. Pemberdayaan guru tidak harus atas perintah atasan, akan tetapi melalui kesadaran diri akan perannya dan tugas-tugasnya. Guru harus memberdayakan potensinya dan kompetensinya.
2. Guru perlu meningkatkan motivasi kerja intrinsik yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi kerja yang lahir dari diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan.
3. Guru perlu meningkatkan kepuasan kerjanya berdasarkan kesadaran diri sendiri. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menerima keadaan sekolah dan mensyukurinya.