

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, terkait dengan budaya organisasi, persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah, nilai budaya individual, dan kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Temuan membuktikan bahwa tinggi rendahnya kepercayaan kepada kepala sekolah dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi, persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah, dan nilai budaya individual.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin baik atau tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kepercayaan kepada kepala sekolah.
3. Persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin baik atau tinggi persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah maka semakin tinggi kepercayaan kepada kepala sekolah.
4. Nilai budaya individual memberikan pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin tinggi nilai budaya individual maka semakin tinggi kepercayaan kepada kepala sekolah.
5. Temuan membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi, persepsi tentang penggunaan

kekuasaan oleh kepala sekolah, nilai budaya individual, dan kepercayaan kepada kepala sekolah.

6. Budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru.
7. Persepsi terhadap penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin baik atau tinggi persepsi terhadap penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru.
8. Nilai budaya individual memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung melalui variabel kepercayaan kepada kepala sekolah. Artinya, semakin tinggi nilai budaya individual maka semakin tinggi kinerja guru.
9. Kepercayaan kepada kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kepercayaan kepada kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru.

B. IMPLIKASI

Implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan budaya organisasi, persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah, nilai budaya individual, dan kepercayaan kepada kepala sekolah lebih baik lagi, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kepercayaan kepada kepala sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memberi pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi perlu ditingkatkan. Peningkatan budaya organisasi dapat diupayakan baik oleh kepala sekolah maupun guru.

Cara yang dapat dilakukan adalah yang *pertama*, kepala sekolah harus mengenali budaya sekolah yang sudah terbentuk. Ini dilakukan untuk mengenali apa budaya yang dapat mendukung kepercayaan guru kepada kepala sekolah dan apa yang dapat menggugurkan atau melemahkan kepercayaan guru kepada kepala sekolah. Setelah budaya-budaya tersebut dikenali, maka perubahan terhadap budaya yang buruk perlu dilakukan. Budaya yang ingin diterapkan di sekolah haruslah budaya yang tidak mempersulit atau menambah beban kerja dari setiap warga sekolah. seyogyanya budaya organisasi haruslah budaya yang menyehatkan bagi sekolah dan semua warga sekolah. *Kedua*, Kepala sekolah mengkomunikasikan atau memberitahukan bagaimana budaya organisasi yang ingin diciptakan. Ketika kepala sekolah menyampaikannya kepada guru dan warga sekolah, kepala sekolah haruslah memiliki keyakinan yang kuat bahwa budaya tersebut akan membantu dalam pencapaian tujuan sekolah. Cara kepala sekolah menyampaikannya juga sangat penting. Kepala sekolah harus menyampaikannya dengan jelas dan dengan cara yang menyenangkan, agar guru ataupun warga sekolah yang lain dapat memahami dan mengingatnya dengan mudah. *Ketiga*, Kepala sekolah menunjukkan dengan aktif bagaimana harus berkerja dengan budaya organisasi yang telah ia komunikasikan itu. Misalnya jika kepala sekolah ingin menerapkan budaya disiplin, maka kepala sekolah dapat

menegakkan disiplin dengan cara mendorong semua guru dan warga sekolah untuk hidup disiplin serta secara aktif dan berkelanjutan menunjukkan hidup yang disiplin itu. Seringkali kata-kata tidak lebih kuat bersuara dari pada tindakan nyata. Maka dengan mempraktekkan bagi dirinya sendiri bentuk kedisiplinan yang dia inginkan akan membuat guru-guru mempercayai kepala sekolah. *Keempat*, kepala sekolah dapat mengubah gaya kepemimpinan yang ia gunakan jika gaya kepemimpinan itu tidak memberikan kontribusi kepada terbentuknya budaya organisasi yang baik. *Kelima*, kepala sekolah dapat melakukan diskusi-diskusi informal bersama guru atau komunikasi-komunikasi informal bersama guru. Ini akan membantu dalam membentuk rasa kekeluargaan dan merasa dihargai pada diri guru.

Upaya memperbaiki budaya organisasi juga dapat difokuskan sesuai dengan indikator dari budaya organisasi. Kepala sekolah diharapkan menjadi tokoh utama yang berperan menegakkan disiplin di sekolah dengan cara yang sehat. Bentuk praktis dalam hal ini dapat dilakukan dengan mengingatkan dengan cara yang menyenangkan tentang peraturan yang harus ditaati di sekolah, menjaga diri untuk tetap disiplin walaupun tidak sedang diperhatikan orang lain, dan memotivasi warga sekolah untuk melaksanakan disiplin.

Kepala sekolah juga harus menjaga setiap warga sekolah, termasuk guru, tidak merasa menjadi orang lain yang tidak dilibatkan di sekolah. Kepala sekolah harus dapat menghargai dan memperlakukan dengan baik dan adil semua warga sekolah. Kepala sekolah dapat memupuk rasa menjadi bagian dari sekolah dalam diri guru dengan cara melibatkan guru ketika mengambil keputusan, menyusun program, atau yang lainnya.

Kepala sekolah juga harus berhasil untuk menciptakan hubungan yang baik antar sesama warga sekolah. Kepala sekolah dapat melakukannya dengan program wisata bersama, out bond khusus guru, ataupun dengan mau terlibat lebih dalam mengetahui kebutuhan setiap guru dalam mengerjakan tugas kerjanya. Berhasilnya kepala sekolah menciptakan budaya organisasi yang baik bagi guru akan meningkatkan kepercayaan guru kepada kepala sekolah.

2. Upaya peningkatan persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kepercayaan kepada kepala sekolah.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah dapat memberi pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah perlu ditingkatkan.

Cara yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk membentuk persepsi guru yang baik tentang bagaimana kepala sekolah menggunakan kekuasaannya, adalah *pertama*, menunjukkan kompetensinya, karakternya yang baik, serta kebajikan hidupnya pada guru-guru. Kepala sekolah yang kompeten dalam melakukan pekerjaannya, akan dengan mudah mendapatkan kepercayaan dari guru-guru. Karenanya kepala sekolah perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam memimpin juga kemampuan manajerialnya. Upaya untuk meningkatkan kemampuan ini dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan dari buku-buku ataupun mengikuti pelatihan kepemimpinan. Selain itu, melakukan tugas sehari-hari dengan baik juga akan meningkatkan kemampuan kepala sekolah setiap harinya. *Kedua*, Karakter serta kebajikan yang baik tentunya dapat ditunjukkan

dengan bagaimana kepala sekolah berhubungan dengan guru-guru. Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam berkerja setiap harinya bagi guru-guru. Kepala sekolah, setiap harinya, dapat menunjukkan bagaimana seharusnya seseorang berkerja dengan keras, jujur, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan guru. kepala sekolah harus dapat menciptakan sebuah hubungan yang nyaman bagi guru, yang tidak membuat guru merasa berjarak dengan kepala sekolah, serta menjadikan diri kepala sekolah sebagai pemimpin yang mudah untuk ditemui dan memberikan bantuan. *Ketiga*, Kemampuan, karakter, serta kebajikan kepala sekolah tidak perlu kepala sekolah sampaikan kepada guru-guru. Apa yang dilihat dan dirasakan oleh guru akan membentuk persepsi yang lebih kuat bagi guru dari pada apa yang disampaikan kepala sekolah tentang dirinya. *Keempat*, kepala sekolah dapat lebih lagi memperhatikan apakah ia telah dengan cara yang tepat menggunakan kekuasaan yang ia miliki sebagai kepala sekolah, yaitu kekuasaan legitimasi, kekuasaan imbalan, kekuasaan memaksa, kekuasaan keahlian, dan kekuasaan referensi. Kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan kekuasaan ini perlu untuk terus dilatih agar kepala sekolah semakin mahir dalam menggunakan kekuasaannya sehingga ia dapat lebih baik lagi dalam mempengaruhi guru dan mendapatkan kepercayaan dari guru.

3. Upaya peningkatan nilai budaya individual dalam rangka meningkatkan kepercayaan kepada kepala sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai budaya individual dapat memberi pengaruh langsung terhadap kepercayaan kepada kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai budaya individual perlu ditingkatkan. Cara yang dapat dilakukan adalah *pertama*, kepala sekolah dapat memberikan bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah harus tetap menghormati keindividualismean guru, tetapi juga menciptakan perasaan aman bagi guru jika ia ingin berkerjasama dengan orang lain. *Kedua*, kepala sekolah menunjukkan bahwa ia terbuka dengan pendapat dan masukan dari guru. Jarak kekuasaan yang terlalu jauh antara kepala sekolah dengan guru tidak akan membuat kerja di dalam tim sekolah semakin baik. Jika kepala sekolah terbuka dengan pendapat dan masukan serta menanggapi dengan baik setiap pendapat guru, jarak kekuasaan yang jauh dan keras akan terkikis. *Ketiga*, kepala sekolah dapat menjamin kebebasan guru dalam mencoba hal-hal baru dalam proses pembelajaran. Hal ini akan membantu guru untuk tidak terlalu takut kepada ketidak pastian yang pada gilirannya dapat menumpulkan kemampuan guru karena guru tidak pernah mencoba hal baru. Dorongan dan jaminan ini akan meyakinkan guru bahwa ia tidak akan mendapatkan masalah ataupun teguran dari kepala sekolah jika ia melakukan hal-hal baru dalam mengajar. *Keempat*, dalam diskusi informal maupun formal, kepala sekolah dapat berbagi nilai-nilai hidup yang ia miliki kepada guru. Nilai-nilai hidup yang benar dan baik tentang melakukan tugas kerja sebagai pengajar dan pendidik. Kepala sekolah juga dapat mengarahkan guru untuk menceritakan kepadanya apa nilai-nilai hidup yang ia miliki tentang melakukan tugas kerjanya sebagai guru. Dengan

cara ini baik guru dan kepala sekolah dapat mengetahui apa nilai budaya yang mereka pegang masing-masing. Jika kepala sekolah mendapati ada nilai budaya yang tidak benar yang dipegang oleh guru, kepala sekolah dapat dengan perlahan dan bijaksana mengubah nilai tersebut. Selain itu, dengan saling mengetahui nilai budaya yang dimiliki akan membuat baik kepala sekolah kepada guru ataupun guru kepada kepala sekolah akan lebih lagi peka dalam bersikap dan berinteraksi satu sama lain.

4. Upaya peningkatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberi pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perlu ditingkatkan. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, menjadi bagian dari sekolah, dan hubungan antar anggota sekolah. Peningkatan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. *Pertama*, kepala sekolah dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas guru seperti lomba guru berprestasi, lomba membuat media pembelajaran, atau lomba karya tulis guru. Selain untuk mengasah kemampuan, kegiatan ini juga dapat meningkatkan rasa kekeluargaan di kalangan warga sekolah, dan memberikan stimulus kepada guru untuk menjadi guru yang berprestasi. *Kedua*, dalam rapat atau diskusi kepala sekolah dapat lebih lagi melibatkan atau meminta pendapat dari guru. Kepala sekolah harus menyadari pentingnya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di sekolah. Hal ini akan menumbuhkan kembangkan rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab pada sekolah. *Ketiga*,

kepala sekolah dapat membuat program untuk pergi studi banding bersama guru-guru ke sekolah yang memiliki kualitas yang lebih baik. Selain dapat memberikan informasi dan inspirasi kepada guru maupun kepala sekolah tentang menjadikan sekolah lebih berkualitas, pengalaman belajar bersama akan menguatkan ikatan kekeluargaan antar sesama guru. *Keempat*, sekolah dapat mengadakan pelatihan pengembangan karakter dengan mengundang motivator ataupun tokoh-tokoh yang bergerak dalam bidang pendidikan dan melakukan terobosan-terobosan yang dapat menginspirasi guru dan warga sekolah.

Peran guru dalam menciptakan budaya organisasi yang baik juga penting. *Pertama*, guru harus memahami apa budaya organisasi yang ingin diciptakan di sekolah yang disampaikan oleh kepala sekolah. Guru harus paham betul dan paham bagaimana harus berkerja selaras dengan budaya itu. *Kedua*, guru harus mengamalkan budaya yang ingin diciptakan tersebut dengan cara membiasakan diri melakukannya di sekolah. Kadang untuk memulai sesuatu yang baru memang sulit. Tetapi ketika hal itu sudah menjadi kebiasaan maka akan lebih mudah untuk melakukannya dan akan mendatangkan keuntungan bukan hanya untuk sekolah tetapi juga untuk pribadi guru. *Ketiga*, Guru hendaknya aktif dalam menjalin hubungan persahabatan dengan sesama rekan guru atau warga sekolah lainnya. Guru hendaknya berinisiatif untuk berkerjasama dan saling mendukung dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja dari semua warga. Hal ini karena menciptakan budaya organisasi yang baik merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap warga sekolah sekalipun kepala sekolah yang memiliki peran paling penting dalam melakukannya.

5. Upaya peningkatan persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa persepsi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah dapat memberi pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi guru tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah perlu ditingkatkan. Cara yang dapat ditempuh tentunya dengan menggunakan setiap jenis kekuasaan dengan tepat agar kepala sekolah dapat mempengaruhi guru guna memberikan kinerjanya yang terbaik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara berikut ini.

Pertama, kepala sekolah dapat menggunakan kekuasaan legitimasinya dengan meminta guru secara pribadi untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya. Bagaimana cara kepala sekolah meminta tentunya akan sangat menentukan hasilnya. Kepala sekolah harus mengatakannya dengan cara yang menunjukkan bahwa hal ini adalah hal yang penting. Itu sebabnya akan lebih baik jika himbauan ini dilakukan kepada guru secara pribadi, tidak sekaligus kepada semua guru, karena akan menimbulkan kesan ini hanya himbauan secara umum.

Kedua, himbauan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas mengajar guru tentunya harus dibarengi dengan penggunaan kekuasaan keahlian kepala sekolah. Sehubungan dengan penggunaan kekuasaan keahlian ini, kepala sekolah dapat melakukan supervisi klinis kepada guru. Kepala sekolah akan langsung dapat mengetahui dimana kekurangan guru dan dapat langsung membantu guru untuk memperbaiki area yang lemah itu. Kepala sekolah harus terus mengingat hal yang paling dasar yang harus dilakukan supervisor bahwa ia melakukan supervise klinis bukan untuk mencari-cari kelemahan guru dan menghakiminya, tetapi menemukan kelemahannya dan membantunya untuk memperbaikinya.

Ketiga, kepala sekolah dapat juga menggunakan kekuasaan memberi imbalan dan kekuasaan memaksa. Kepala sekolah dapat mengeluarkan peraturan-peraturan yang membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya bahwa guru harus menyiapkan perencanaan pembelajaran di sekolah ketika proses belajar mengajar di sekolah telah usai. Kepala sekolah harus menjelaskan peraturan ini dengan cara sebaik-baiknya dan memberitahukan juga apa konsekuensi yang guru terima jika guru tidak melakukannya, serta apa imbalan yang guru akan dapatkan jika guru melakukan peraturan ini. Kepala sekolah harus memberikan imbalan yang setimpal bagi guru. Selain itu kepala sekolah juga dapat memberikan pujian kepada guru ketika kepala sekolah bertemu guru yang melakukan peraturan itu.

Keempat, Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan kekuasaan referensi dengan tepat. Kepala sekolah harus menjadi contoh teladan dalam bagaimana berkerja dengan etos kerja yang benar. Hal ini dapat dilakukan dengan kepala sekolah tunduk kepada peraturan yang berlaku, memberikan tanggapan yang mendukung dan positif kepada guru, memberikan bantuan, dan melakukan pengorbanan diri untuk menunjukkan perhatian terhadap kemajuan sekolah dan kinerja guru-guru

6. Upaya peningkatan nilai budaya individual dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Apa yang menjadi nilai budaya dalam diri seseorang mempengaruhi bagaimana orang tersebut hidup dan berkerja di tempat ia berkerja. Ini dibuktikan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai budaya individual dapat memberi pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu perlu untuk

meningkatkan nilai budaya individual guru agar kinerja guru semakin meningkat. Cara yang dapat dilakukan adalah, *pertama*, Kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan pengembangan kepribadian untuk guru-guru. Dengan mengundang motivator ataupun tokoh-tokoh yang peduli pada pendidikan yang dapat menjadi inspirasi. Hal ini untuk menanamkan dan menguatkan nilai-nilai yang benar tentang mendidik anak bangsa. Tidak jarang ditemui bahwa orientasi utama para guru mengajar adalah agar siswanya dapat lulus ujian dengan baik. padahal seharusnya tujuan utama guru mengajar adalah agar anak-anak cerdas, memiliki bekal hidup untuk kesiapannya dalam kehidupan dimasa ini dan masa yang akan datang, serta memiliki karakter yang benar. *Kedua*, kepala sekolah dapat terus menerus mengingatkan para guru tentang nilai-nilai yang benar dalam mengajar atau berkerja. Cara mengingatkan yang dapat dilakukan kepala sekolah haruslah cara-cara yang unik dan menyenangkan. Seperti memasang tulisan-tulisan di kantor ataupun dinding sekolah, memberikan catatan-catatan kecil yang menyegarkan kepada guru-guru atau mengatakannya dalam komunikasi-komunikasi informal kepala sekolah dengan guru. *Ketiga*, para guru dapat lebih terbuka dengan nilai-nilai baru yang diperkenalkan pada guru. Menguatkan sikap hati yang positif akan membantu guru dalam memiliki nilai budaya yang lebih baik dari pada kecurigaan atau rasa pesimis yang akan membuat guru tidak pernah akan berkembang karena akan menolak hal-hal baru yang diperkenalkan kepadanya. Nilai yang benar, sekalipun sangat idealis dan pikiran mengatakan bahwa mustahil untuk dilakukan, akan baik bagi jiwa jika tetap dipegang.

7. Upaya peningkatan kepercayaan kepada kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepercayaan kepada kepala sekolah dapat memberi pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Karenanya perlu untuk meningkatkan kepercayaan guru kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Cara yang dapat dilakukan adalah, *pertama*, kepala sekolah harus menunjukkan sikap yang jujur dan tulus dalam hal apapun kepada warga sekolah. Sikap ini akan menumbuhkan kepercayaan kepada kepala sekolah yang membuat guru tidak akan merasa ragu apakah kepala sekolah memiliki niat yang buruk kepadanya. Kepala sekolah harus dapat menunjukkan karakter baik yang dapat menjadikan dirinya teladan dalam segala hal. Karakter kepala sekolah yang baik, terpuji, dan handal ini akan menaburkan benih kepercayaan pada hati guru-guru. Karena dengan karakter yang baik guru-guru akan memiliki perasaan positif kepada kepala sekolah yang pada gilirannya akan membuahkkan sikap hati yang percaya kepada kepala sekolah. Jika guru mempercayai kepala sekolah Guru akan lebih bisa fokus dengan pekerjaannya alih-alih harus berpolitik di sekolah untuk mendapatkan rasa aman dari kepala sekolah yang tidak dapat ia percaya. *Kedua*, kepala sekolah harus meningkatkan kemampuannya dalam memimpin sekolah dan dalam membawa sekolah untuk berprestasi di tingkat kabupaten ataupun provinsi. Keberhasilan-keberhasilan yang diperoleh kepala sekolah akan membuat guru-guru semakin mempercayai kepala sekolah. Hal ini akan membuat guru-guru juga akan taat pada perintah kepala sekolah karena para guru telah melihat buah hasil kerja kepala sekolah. *Ketiga*, Kepala sekolah harus terbuka dengan ide-ide guru dan secara nyata mendukung guru dalam mengembangkan keinginan-keinginan guru yang berhubungan dengan kemajuannya dalam melakukan

tugasnya. Misalnya kepala sekolah dapat memberikan dorongan dan meyakinkan guru bahwa ia akan mendukung guru yang ingin melanjutkan pendidikannya, atau mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan guru.

C. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan peningkatan kinerja guru, yaitu antara lain:

1. Bagi kepala sekolah:
 - a. Menyusun strategi yang ingin dicapai sekolah bersama-sama dengan guru dan terbuka bagi pendapat-pendapat guru, serta mengajak guru untuk bersama-sama dalam pengambilan keputusan dan segala jenis kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan program sekolah untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik.
 - b. Mendorong guru menciptakan budaya organisasi yang baik, serta menanamkan nilai-nilai budaya individual yang benar dalam diri para guru
 - c. Melakukan evaluasi mengenai penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah melalui persepsi para guru maupun pegawai sekolah.
 - d. Semakin meningkatkan karakter yang baik dalam diri dan menjadi teladan dalam bekerja sehingga dapat menjadi teladan bagi guru-guru untuk meningkatkan kepercayaan para guru kepada kepala sekolah.
 - e. Memberikan motivasi kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan memberikan izin maupun dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar maupun di dalam sekolah yang akan meningkatkan kinerja guru.

2. Guru hendaknya:

- a. Bersama-sama menjaga dan menumbuh kembangkan budaya organisasi yang baik di sekolah
- b. Melibatkan diri bersama dengan kepala sekolah untuk merumuskan strategi guna mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai sekolah, memberikan kontribusi berupa saran dan pandangan yang dapat sekolah lakukan, serta mengikuti ajakan kepala sekolah untuk turut dalam pengambilan keputusan maupun mengikuti segala jenis kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan program sekolah.
- c. Memberikan jawaban yang jujur atau respon yang benar kepada kepala sekolah ketika kepala sekolah melakukan evaluasi tentang penggunaan kekuasaan oleh kepala sekolah.
- d. Menguatkan nilai budaya individual yang baik dalam melakukan tugas kerja sebagai guru dan menunjukkannya dalam sikap keseharian guru tidak saja di dalam sekolah, tetapi dalam kehidupan sehari-hari.
- e. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam mengajar dengan banyak membaca buku yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru ataupun dengan mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.
- f. Menjadi guru yang ingin berperan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, melatih diri untuk karakter yang lebih baik, serta haus untuk menambah wawasan agar dapat menjadi pribadi yang handal dalam menciptakan manusia yang berkualitas, yaitu siswa yang bukan saja baik dalam kemampuan intelegensi tetapi juga matang dalam karakter yang terpuji.

3. Dinas pendidikan
 - a. Memberikan arahan, dorongan maupun pelatihan kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru.
 - b. Mengirimkan pengawas pendidikan yang mampu memberikan arahan maupun masukan kepada kepala sekolah dalam menciptakan budaya organisasi yang baik, menggunakan kekuasaan dengan tepat dan meningkatkan kepercayaan guru kepada kepala sekolah, membimbing guru dalam peningkatan budaya organisasi yang baik, nilai budaya individual, dan kinerja sebagai guru
 - c. Mengadakan seminar, pelatihan, ataupun workshop untuk meningkatkan kemampuan guru dan kepala sekolah dalam menciptakan budaya organisasi yang baik, tentang menggunakan kekuasaan dengan tepat, pentingnya nilai budaya individual yang baik, mendapatkan kepercayaan dari pemimpin, bawahan ataupun rekan kerja, juga tentang meningkatkan kinerja sebagai guru.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja guru dengan memperluas variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.