BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kondisi pemberdayaan guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 43,90%.
2. Kondisi efikasi diri guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 36,58%.
3. Kondisi kualitas kehidupan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 40,24%.
4. Kondisi kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap cukup baik oleh guru, yakni sebanyak 48,78%.
5. Kondisi perilaku kesukarelaan guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap cukup baik oleh guru, yakni sebanyak 43,90%.
6. Pemberdayaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas pemberdayaan guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru PNS, maka pimpinan madrasah MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak harus diawali dengan meningkatkan efikasi diri guru PNS. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena efikasi diri guru dapat berpengaruh pada variabel penting lainnya.
8. Kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas

kehidupan kerja guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

9. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik pula OCB guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.
10. Pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan perilaku kesukarelaan guru PNS maka pimpinan madrasah MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak harus diawali dengan peningkatan pemberdayaan guru PNS. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena pemberdayaan guru berpengaruh pada variabel penting lainnya, di antaranya adalah kepuasan kerja guru yang variabel ini terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru.
11. Efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan perilaku kesukarelaan guru PNS, maka pimpinan madrasah MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak harus diawali dengan peningkatan efikasi diri guru PNS. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena efikasi diri guru berpengaruh pada variabel penting lainnya.
12. Kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan perilaku kesukarelaan guru PNS maka pimpinan madrasah MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak harus diawali dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja guru PNS. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena kualitas kehidupan kerja guru berpengaruh pada variabel penting lainnya, di antaranya adalah kepuasan kerja guru yang variabel ini terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kesukarelaan guru.
13. Pemberdayaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas pemberdayaan guru, maka semakin baik pula efikasi diri guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.
14. Efikasi diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik efikasi diri guru,

maka semakin baik pula kualitas kehidupan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

15. Pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak mampu memediasi pemberdayaan dalam meningkatan perilaku kesukarelaan guru. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena kepuasan kerja guru dapat memediasi variabel lainnya dalam meningkatkan perilaku kesukarelaan guru serta dapat memediasi pemberdayaan dalam meningkatkan variabel penting lainnya.
16. Efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak mampu memediasi efikasi diri dalam meningkatan perilaku kesukarelaan guru. Namun, bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena kepuasan kerja guru dapat memediasi variabel lainnya dalam meningkatkan perilaku kesukarelaan guru serta dapat memediasi efikasi diri guru dalam meningkatkan variabel penting lainnya.
17. Kulaitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan mampu memoderatori kualitas kehidupan kerja dalam meningkatan OCB guru.
18. Pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kualitas kehidupan kerja. Hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan tidak mampu memoderatori pemberdayaan dalam meningkatan perilaku kesukarelaan guru. Namun bukan berarti bahwa variabel ini tidak penting karena kualitas kehidupan kerja guru dapat memoderatori variabel lainnya dalam meningkatkan perilaku kesukarelaan guru serta dapat memediasi pemberdayaan guru dalam meningkatkan variabel penting lainnya.

B. Implikasi

1. Implikasi teoretis sebagai dampak dari hasil penelitian ini di antaranya adalah
   a. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga memperkuat pendapat dari Ripley, *et.el* yang menyatakan bahwa pemberdayaan mengarah pada berbagai hasil organisasi yang positif, salah satunya adalah peningkatan kepuasan kerja.
   b. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja sehingga menolak pendapat dari Robert M. Klassen and Ming Ming Chiu yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, khususnya dalam mengelola kelas dan pelibatan siswa akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
   c. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung dan menguatkan pendapat dari Lee, Jin-Soo, Ki-Joon Back, dan Eric SW Chan yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa setiap indikator kualitas kehidupan kerja menunjukkan dampak asimetris atau linear yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
   d. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif secara signifikan terhadap perilaku kesukarelaan sehingga mendukung dan menguatkan pendapat J. M Landy, F. J., & Conte yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang meningkat dapat ikut meningkatkan perilaku kesukarelaan yang dimiliki oleh bawahan.
   e. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan sehingga membantah atau menolak Borhan dan Rad yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan prediktor langsung perilaku kesukarelaan.
   f. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan sehingga menolak atau membantah pendapat Beauregard yang

menyatakan bahwa efikasi diri memiliki korelasi yang signifikan dan positif dengan perilaku kesukarelaan.

g. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kesukarelaan sehingga menolak atau membantah pendapat Ghassabkar, Gholamhossein, dan Seyed Ahmad Mirjafari yang menyimpulkan bahwa meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka meningkat pula kreativitas bekerja yang terkait dengan perilaku kesukarelaan juga meningkat.
h. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap efikasi diri sehingga membantah atau menolak teori yang disampaikan Gary Yukl yang menyatakan bahwa pemberdayaan dapat memengaruhi efikasi diri bawahan.
i. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja sehingga mendukung dan menguatkan Mensah dan Lebbaeus yang menyatakan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja.
j. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sehingga menolak atau membantah pendapat Organ dan Ryne yang mengemukakan bahwa bawahan yang diberdayakan dan merasa puas ingin membalas dengan memberikan kontribusi kinerja yang melebihi persyaratan peran mereka yang melebihi persyaratan tugasnya dalam hal ini perilaku kesukarelaan.
k. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sehingga membantah atau menolak pendapat Dewi dan Sudibya yang menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kesukarelaan yang dimoderatori oleh kepuasan kerja.
l. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sehingga mendukung dan menguatkan pendapat Moestain, I., Hamidah, H., dan Kadir, K. yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja dan perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja.

m. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kualitas kehidupan kerja sehingga menolak atau membantah pendapat Pio dan Tampi yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan tim terhadap perilaku kesukarelaan secara tidak langsung yang signifikan melalui kualitas kehidupan kerja.

2. Implikasi praktis sebagai dampak dari hasil penelitian ini di antaranya adalah:
   a. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten meningkatkan pemberdayaan guru agar kepuasan kerja guru terus mengalami peningkatan.
   b. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru agar kepuasan kerja guru juga mengalami peningkatan.
   c. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula perilaku kesukarelaan yang dimiliki oleh guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten meningkatkan kepuasan kerja guru agar perilaku kesukarelaan guru juga terus mengalami peningkatan.
   d. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik permberdayaan guru, maka semakin baik pula efikasi diri yang dimiliki oleh guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten meningkatkan pemberdayaan guru agar efikasi diri guru juga terus mengalami peningkatan.

e. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri guru maka semakin baik pula kualitas kehidupan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten meningkatkan efikasi diri guru agar kualitas kehidupan kerja guru juga terus mengalami peningkatan.
f. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja guru, maka semakin baik pula perilaku kesukarelaan guru yang dimoderatori oleh kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasinya adalah pimpinan madrasah harus berupaya optimal dan konsisten meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru agar perilaku kesukarelaan guru juga terus mengalami peningkatan yang dimoderatori oleh kepuasan kerja guru.

C. Saran

1. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama RI Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan agar dalam menyusun program kegiatan berorientasi pada kebijakan peningkatan pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan sehingga dapat lebih meningkatkan perilaku kesukarelaan dan variabel penting lainnya yang dimiliki oleh para guru.
2. Bagi Kepala Madrasah MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan agar lebih memperhatikan serta berupaya meningkatkan pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan sehingga dapat lebih meningkatkan perilaku kesukarelaan variabel penting lainnya yang dimiliki oleh para guru.
3. Bagi peneliti lainnya agar melakukan penelitian variable-variabel lain yang secara teoretis dianggap berpengaruh terhadap variabel perilaku kesukarelaan termasuk variabel moderator yang akan digunakan atau meneliti variabel yang sama tetapi pada lokus penelitian yang berbeda atau memisahkan jenjang pendidikan madrasah ibtidaiyah dengan madrasah tsanawiyah.