



Pengaruh Empowering Leadership, Motivasi Kerja Terhadap Resiliensi Guru Honorer

Shinta Amanda¹, Agus Salim², Andhita Dyorita K³

Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: amandashinta41@gmail.com¹ agussalim@unisayogya.ac.id²

dyorita.kh@unisayogya.ac.id³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: pemberdayaan kepemimpinan, motivasi kerja, resiliensi, guru honorer.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (*empowering leadership*) dan motivasi kerja terhadap resiliensi guru honorer. Guru honorer sering kali dihadapkan pada tantangan yang beragam, seperti ketidakpastian status pekerjaan, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan dalam akses pengembangan profesional. konteks ini, *empowering leadership* yang efektif dapat meningkatkan rasa otonomi, kepercayaan diri, dan kemandirian guru honorer, sementara motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan ketekunan mereka dalam menghadapi berbagai kesulitan. Resiliensi, yang mencakup kemampuan untuk bertahan dan bangkit setelah menghadapi kesulitan, menjadi kunci dalam mempertahankan kinerja dan kesejahteraan guru honorer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei dan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara *empowering leadership*, motivasi kerja, dan resiliensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan resiliensi guru honorer. Temuan ini menyarankan pentingnya peran *empowering leadership* dan motivasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung resiliensi, serta memberikan implikasi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi guru honorer.

Keywords: *leadership empowerment, work motivation, resilience, honorary teachers.*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of empowering leadership and work motivation on the resilience of honorary teachers. Honorary teachers are often faced with various challenges, such as uncertainty of employment status, high workload, and limited access to professional development. In this context, effective leadership empowerment can increase the sense of autonomy, self-confidence, and independence of honorary teachers, while work motivation acts as a driving factor that influences their enthusiasm and perseverance in facing various difficulties. Resilience, which includes the ability to survive and bounce back after facing difficulties, is key to maintaining the performance and well-being of honorary teachers. This study uses quantitative methods with survey design and regression analysis to evaluate the relationship between leadership empowerment, work motivation, and resilience. The results show that leadership empowerment and work motivation have a positive and

significant effect on increasing the resilience of honorary teachers. These findings suggest the importance of the role of leadership empowerment and motivation in creating an environment that supports resilience, and provide implications for the development of more inclusive and sustainable education policies for honorary teachers.

PENDAHULUAN

Berdasarkan undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawain pasal 2 ayat (3) diakui tentang peran tenaga honorer yang di implementasikan dalam struktur sumber daya aparat indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Tenaga honorer dibutuhkan di setiap instansi pemerintahan atau pemerintahan Daerah untuk membantu tugas-tugas aparat sipil negara yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Ikhsan,K & Kosariza, K 2022).

Pengertian tenaga Honorer berdasarkan peraturan pemerintahan nomor 48 tahun 2005 tentang pengakuan tenaga honorer menjadi calon pegawai sipil sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan pemerintahan Nomor 56 Tahun 2012, tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pemerintahann kepegawaian atau pejabat lain dama pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD (Ikhsan,K & Kosariza, K 2022).

Pegawai honorer merupakan seseorang yang bertugas pada perusahaan yang layak untuk di pekerjakan sebagai pegawai harian dengan masa yang telah ditetapkan dan juga dengan gaji yang pasti pula dari perusahaan bekerja. Dalam perusahaan di perlukan pemilihan pegawai honorer, pemilihan pegawai honorer sangat penting dilakukan untuk meyakinkan perusahaan atau instansi dan badan usaha bahwa seseorang yang dipekerjakan itu tepat dan dapat meningkatkan kinerja, pegawai honorer dalam bekerja dan sangat layak untuk dijadikan seorang pegawai honorer (Ketrin,Aditya, Alfisya, & Andika, 2022).

Oleh karena itu, pada Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 menyatakan guru adalah pendidik porfesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikankn menengah. Serta menjamin kesejahteraan guru seperti di sebutkan dalam pasal 14 anantara lain: memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan atas keyaknan intelektual.

Terdapat dua pengelompokan guru di sekolah berstatus negeri maupaun swasta, yaitu guru tetap (PNS) dan guru honorer, perbedaan diantara keduanya ialah terlihat beberapa aspek sepeti anggaran penghargaan, pengangkatan, masa jabatan, tugas, struktur kepegawain dan pemberian gaji kompensasi yang di miliki, berbeda dengan guru

PNS, guru honorer memiliki perbedaan yang signifikan dari segi kinerja maupun tingkat kesejahteraan yang diperoleh. Dimana guru honorer bekerja sebagai tenaga pengajar baik negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar upah yang berhak mereka terima dimana dalam pekerjaan guru honorer memiliki bobot jam pelajaran, tanggung jawab dengan siswa yang sama dengan mereka yang berstatus PNS. Dengan kata lain guru honorer menerima gaji mereka tidak sebanding dengan apa yang telah dilakukan dengan jam kerja dan rasa tanggung jawab terhadap siswa, (Sudarmaji 2021).

Pengabdian guru honorer di era globalisasi sangat besar. Akan tetapi, rendahnya perhatian pemerintahan terhadap kesejahteraan para guru honorer di sekolah swasta maupun negeri sangat memprihatinkan. Padahal tugas dan tanggung jawab yang dilakukan tidak beda dengan guru PNS. Mereka melaksanakan tugas yang sama yaitu mengajar dan mendidik murid agar menjadi anak yang baik. Terdapat perbedaan pendapatan antara guru PNS dengan guru honorer, Guru PNS terjamin oleh pemerintahan sedangkan guru honorer gajinya berasal dari biaya operasional sekolah (Sudarmanji 2021).

Hal ini menjadikan guru honorer dari segi kebutuhan fisiologis masih belum mapan pendapatan guru honorer yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhannya sehari-hari. Kondisi ini juga menimbulkan permasalahan dalam perekonomian dan penghasilan karena pendapatannya yang kecil. Namun yang menarik, walaupun kondisi penghasilan guru honorer mereka memiliki semangat yang tinggi, sehingga tetap bertahan mengajar. Guru honorer memanglah mengalami realitas yang memprihatinkan, mulai dari penghasilan yang tidak menentu dengan lagi tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan oleh pemerintahan, mengalami keadaan yang sulit mengabdikan di daerah serta ditambah status kepegawaian yang kurang jelas. Sementara itu bagaikan manusia biasa, guru honorer pasti saja mempunyai harapan untuk hidup sejahtera dan diberdayakan mendapatkan perhatian oleh pemerintahan. Kebijakan mengenai kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang seringkali diperbincangkan di Indonesia (Sudarmaji 2021).

Sebagai sebuah profesi, menjadi guru diyakini sebagai mata pencaharian yang secara sosial budaya terhormat dan secara ekonomi mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari. Namun demikian, hal tersebut nampaknya belum dirasakan oleh para guru yang masih memiliki status sebagai guru honorer. Nasib guru honorer terus menjadi topik perbincangan saat ini, guru honorer seakan tidak dianggap di negeri ini (Kompasiana.com, 4 Mei 2019). Menurut Ketua PB PGRI dalam berita online menyebutkan bahwa besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) jauh berbeda. Sebagai gambaran, guru PNS di Yogyakarta bisa membawa pulang uang hingga Rp 2.500.000,00 per bulan, sedangkan nasib guru honorer tidak seberuntung guru PNS. Guru honorer, khususnya di daerah hanya menerima gaji rata-rata Rp 250.000,00 - 1.000.000,00 per bulan (edukasi.okezone.com, 01 September 2023). Berdasarkan berita tersebut, pendapatan besar hanya dirasakan oleh guru PNS yang jumlahnya Tunjangan tidak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus sebagai guru honorer karena sebagian besar gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdian mereka terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa

(Kompasiana.com, 6 Mei 2018). Kenyataan seperti itulah yang membuat kesejahteraan guru masih dipertanyakan, karena untuk penghasilan pendidik swasta seindonesia masih banyak yang berada jauh di bawah UMR (Kompasiana.com, 21 April 2018).

Salah satu keahlian yang wajib dipunyai seseorang dalam menghadapi atau mengalami suasana tidak mudah yaitu resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan untuk menganalisa menyesuaikan diri terhadap peristiwa yang berta ataupun permasalahan yang terjadi di dalam kehidupan, menanggulangi serta menyesuaikan diri artinya bertahan dalam kondisi tertekan apalagi berhadapan dengan kesengsaraan menurut (Erinasari, R., Pradana, H., & Fatria, NA 2023).

Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Bertahan dalam keadaan tertekan, dan bahkan berhadapan dengan kesengsaraan (Adversity) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya (Reivich & Shatte 2002).

Kemampuan seseorang dalam hidup, yakni mampu mengatasi permasalahan kehidupan, menjaga kesehatan dan memiliki energy positif dalam hidup sehingga memiliki kualitas hidup sehat (Tugade dan Fredrickson, 2004) Resiliensi mengarah pada kemampuan seseorang untuk bertahan dan pulih dari suatu permasalahan. Ada yang pulih dari kondisi yang tidak menguntungkan. Ada yang gagal bangkit, adapula individu yang setelah mengalami masalah berat mampu keluar dari permasalahan dengan baik dan melanjutkan hidupnya lebih berkualitas. (AtevenM. Southwic, Bonanno, Masten, Panter-Brick & Yehuda, 2014) mendefinisikan ketahanan sebagai proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman, atau bahkan suber sterss yang signifikan Ketahanan sebagai proses menafatkan sumber daya untuk mempertahankan kesejahteraan serta ketahanan dipahami di berbagai budaya, resiko, ketahanan dan kesehatan dalam situasi kekerasan dan kemiskinan.

Resilience merupakan proses dinamis adaptasi positif terhadap kesulitan. Resilience merupakan konsep dari literatur psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kebajikan organisasi dan individu untuk mengatasi situasi yang tidak biasa menurut (Ojo, Fawehinmi & Y usliza, 2021) dan (Oktavia & Muhopilah, P, 2021) menjelaskan bahwa resilience merupakan kapasitas individu untuk bangkit dari kesulitan, konflik, kebingungan serta kegagalan dan kemampuan untuk melakukan perubahan positif. Sehingga, individu mampu untuk berimprovisasi di bawah lingkungan yang berubah dan tidak pasti. Sebagai sumber daya yang positif, resilience memungkinkan orang untuk menghadapi tempat kerja yang penuh tekanan dan kejadian tak terduga. Dalam bekerja, individu yang memiliki resilience yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik, sedangkan individu yang memiliki resilience yang rendah dengan mudah menyalahkan diri sendiri serta tingginya kecemasan dan depresi.

Berbagai kompleksitas permasalahan yang ada dan yang sedang di hadapi guru honorer, diatas mendapatkan atau peneliti melakukan pre eliminer research, dengan media wawancara by whatsapp, alasan subjek tetap memilih bekerja mengajar meskipun mendapat gaji yang sedikit. Pada subjek pertama di lakukan wawancara tanggal 08 desember 2023, mendapatkan informasi bahwasanya karena lokasi rumah dengan sekolah

yang berjarak 200 M sehingga, beberapa guru lain bahkan kepala sekolah tersebut memberdayakannya di minta untuk membantu mengajar di sekolah tersebut karena banyaknya guru lain yang sudah tua atau sudah tidak mampu untuk mengajar. Pada subjek kedua yaitu guru olahraga mendapatkan hasil, bahwasanya termotivasi untuk menjadi seorang pengajar karena tuntutan sebagai kepala keluarga serta memiliki skill dalam mengajar serta permintaan dari kepala sekolah untuk membatu membentuk sebuah ekskul bidang sepak bola lebih baik. Selanjutnya, pada subjek ketiga dukungan dari kedua orang tuanya dimana subjek tersebut baru saja lulus dari perguruan tinggi sehingga orang tuanya menginginkan apa yang sudah menjadi cita-citanya agar terwujud menjadi guru walaupun masih sementara menjadi guru honorer.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi menurut Barankin & Khanlou (dalam Khanlou & Wray, 2014) di antaranya yaitu faktor individual, faktor keluarga, dan faktor lingkungan sosial. Faktor individual Faktor individu memerlukan suatu karakter, kekuatan belajar, konsep diri, emosi, cara berpikir, keterampilan adaptif, dan keterampilan sosial. Kombinasi dari setiap sifat individu dan pengalaman belajar yang diperoleh melalui interaksi dan peluang yang diberikan oleh keluarga, sekolah, dan masyarakat membantu membentuk resiliensi individu. Selain itu, resiliensi individu juga dapat terbentuk melalui keberhasilan transisi dari setiap fase perkembangan. Faktor keluarga, Kekuatan yang dimiliki oleh setiap keluarga dan tantangan yang dihadapinya akan selalu berubah seiring waktu. Faktor keluarga memiliki keterkaitan dengan faktor individu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, yang mana akan berdampak pada resiliensi masing-masing anggota keluarga dan keluarga secara keseluruhan. Faktor keluarga mencakup kasih sayang, komunikasi, hubungan orangtua, pola asuh, dan dukungan di luar keluarga. Faktor lingkungan sosial mempengaruhi faktor resiliensi individu dan keluarga. Faktor lingkungan sosial di antaranya terdapat gagasan keadilan terkait kesempatan, keadilan sosial, dan saling menghormati untuk semua melalui praktik, kebijakan, dan hukum. Faktor lingkungan sosial memerlukan kondisi sosial serta keterlibatan individu dalam lingkungan sosialnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti by *whatsapp* pada tanggal 25 Mei 2023 menemukan bahwasanya adanya motivasi kerja tersebut hadir tidaklah dari diri sendiri melainkan adanya suatu tuntutan orang tua atau keluarga, keinginan orang lain atau faktor dari lingkungan sekitar serta lingkungan sosial yang memberikan kesempatan seseorang tersebut untuk berkembang. Tanpa dukungan serta tuntutan dari mereka pegawai bahkan guru honorer tidak akan termotivasi untuk bekerja di bawah tekanan yang datang tanpa di ketahuinya dengan besar kecilnya upah yang di beri akan membuat seorang guru honorer akan terus termotivasi kerja karena di setiap pekerjaannya membutuhkan kebutuhan yang cukup dan layak dengan finansial, karena gaji juga akan menjadi semua penggerak bagi mereka yang membutuhkan.

Menurut (Wicaksono & Hermani 2017) Motivasi adalah pemberian daya penggerakan yang diciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang

dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: lingkungan kerja, pemimpin atau bimbingan atasan dan kompensasi. Faktor Intern yaitu: pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Menurut (Hastono, 2013) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, serta tantangan.

Fenomena yang terjadi di lapangan berbeda dengan apa yang terjadi. Hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di daerah pengamatan masih memprihatinkan. Masih ada guru yang mencari tambahan pendapatan, di luar jam kerja gaji dan insentif (finansial) yang diterima guru masih dirasakan kurang mencukupi kebutuhan guru dan keluarga secara layak masih ada kasus guru yang meninggalkan tugas mengajar, serta lebih memilih meninggalkan pekerjaannya yang berprofesi sebagai guru tersebut, karena mencari tambahan pendapatan serta beberapa kebijakan pemerintah menyebabkan harga barang kebutuhan hidup menjadi tinggi, sehingga gaji dan insentif yang diterima menjadi berkurang untuk menutupi kebutuhan sehari-hari guru dan keluarga.

Mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013). Murty & Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan, terlebih lagi sebagai honorer yang harus bekerja profesional, menurut (Indy & Handoyo, 2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan dan semangat kerja itulah yang berguna dalam memulai dan akhirnya dapat memaksimalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Namun, untuk memiliki motivasi yang tinggi bukanlah yang mudah. (Aryadewi, 2012) menambahkan motivasi kerja adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, yang meliputi kemauan, hasrat, penghargaan, kebutuhan, dorongan dan desakan hati untuk melakukan sesuatu sebagai pilihan dalam hidup dan menghindari kegagalan hingga tercapainya kepuasan kerja pada seseorang baik dalam bentuk motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Sedangkan menurut (Jones, 2013) Empowering Leadership dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang pemimpin dapat memahami motivasi serta sikap ataupun tingkah laku karyawan, menampilkan seseorang pemimpin yang mempunyai ketertarikan serta mau peduli akan karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, dan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya. Empowering leadership merupakan seorang pemimpin dalam memberdayakan karyawannya dimana hal ini dapat meningkatkan

motivasi dalam diri mereka dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Empowering leadership adalah kepemimpinan yang berwenang membuat keputusan dengan karyawan berkontribusi tentang keputusan penting yang berkaitan dengan bawahan, memungkinkan bawahan lebih berotonomi, dan menghapus semua kendala birokrasi yang tidak perlu menurut (Widodo & Setiawan 2019). Pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin Empowering leadership dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dengan cara sering melakukan evaluasi antara pemimpin dan bawahan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif berkualitas dan sebaliknya, konsep pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin (empowering leadership) lebih diarahkan untuk mengembangkan kemampuan diri di antara pengikutnya serta lebih berfokus memotivasi karyawan terhadap pekerjaannya. uraian di atas juga membuktikan bahwa, Empowering leadership merupakan suatu proses pelaksanaan berbagi kekuasaan dengan bawahan, menyesuaikan kemampuan, menghindari kendala dalam mencapai kinerja, dan memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, empowering leadership berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan munculnya ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. Oleh karena itu tanggung jawab seorang pemimpin tidak semata-mata memberikan otonomi kerja terhadap bawahan tapi juga harus memastikan bahwa bawahan tersebut terberdayakan (Boli, Tanasa, & Triwanti 2023). Meskipun empowering leadership telah diidentifikasi mempunyai peran penting terhadap kinerja baik pada efektivitas individu maupun organisasi, penelitian atas empowering leadership belum mengkaji pada analisa individu dan organisasi secara bersamaan, melainkan terbatas pada mempelajari empowering leadership baik pada individu maupun organisasi secara terpisah, (Boli, dkk 2023). Selain itu, menurut (Li, Gupta, Loon & Casimir 2016) menyebutkan bahwa empowering leadership juga menyediakan lebih besar otonomi pengambilan keputusan kepada karyawan sebagai hasil bahwa pekerjaan mereka dihargai, sehingga meningkatkan efikasi diri dan harga diri karyawan. Ketika karyawan memiliki pemimpin yang memberdayakan serta mendukung pekerjaan mereka dengan baik motivasi mereka akan semakin tinggi untuk mencapai hasil yang baik pula.

Empowering leadership dapat didorong untuk memberdayakan karyawan jika mengalami pengalaman organisasi secara keseluruhan yang terdiri dari perjuangan, kemampuan, dan motivasi internal yang tinggi. Organisasi dengan gaya kepemimpinan semacam ini yang mencakup berbagai kekuatan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong pengembangan karyawan yang menjadi karakteristik empowering leadership (Amundsen & Martinsen, 2014). Karakteristik empowering leadership selanjutnya adalah pemimpin yang efektif untuk mendorong individu dalam mengembangkan inovasi, menstimulasi pengetahuan dengan mendelegasikan tugas kepada bawahan, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, mempunyai keinginan untuk memberikan arahan kepada karyawan, serta menghargai kemampuan dan hasil kerja karyawan (Etikariena, 2020).

Serta peneliti menemukan penelitian terdahulu dengan variabel hampir serupa oleh (Yanti, Bastian & Nurfaizal 2023) tentang Pengaruh perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Guru Dengan Resiliensi Sebagai Mediasi dengan menunjukkan hasil yang signifikan dengan memperoleh hubungan yang antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru, serta resiliensi mampu memediasi pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru. Kemudian oleh peneliti lainnya, pengaruh pemberian Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor dimana variabel pemberian gaji (X1) terhadap motivasi kerja mengajar guru pada SMP di Kabupaten Ende sebesar 0,225. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja mengajar guru pada SMP di Kabupaten Ende (Y) dipengaruhi oleh pemberian gaji kurangnya pemenuhan kebutuhan yang berasal dari pemberian gaji bagi para guru honorer sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru baik dalam proses persiapan pembelajaran maupun dalam proses pengajaran di dalam kelas.

Pada penelitian sebelumnya terdapat sikap yang positif dan negatif dalam empowering leadership dalam motivasi kerja resiliensi honorer. Sehingga penulis ingin mempelajari dan mencari tahu sejauh mana empowering leadership terhadap motivasi kerja dalam resiliensi ini mempengaruhi pegawai honorer. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh empowering leadership, motivasi kerja dan resiliensi pada guru honorer. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam berkontribusi dalam ilmu pengetahuan pada bidang ilmu psikologi industri organisasi. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa landasan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karyawan dan perusahaan untuk dijadikan referensi dalam mengembangkan industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagai di jelaskan (Azwar, 2010) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan analisis pada data-data numerik yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyimpulkan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan di peroleh signifikan perbedaan kelompok atau signifikan hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan perhitungan rumus slovin, sampel minimal yang dibutuhkan adalah 150 responden. Kemudian untuk hasil representatif pengumpulan data dilakukan melalui google forms menggunakan skala pengukuran psikologis. Penelitian ini berlangsung dari Agustus hingga September 2024 di Yogyakarta, menggunakan survei online untuk memfasilitasi partisipasi responden.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat, dan variabel bebas. Variabel Terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain (Ridwan, 2021). Variabel terikat atau dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *Resiliensi*. Variabel Bebas adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel

lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin kita ketahui (Ridwan, 2021). Variabel bebas atau independen (X1) dalam penelitian ini adalah *Empowering Leadership* dan (X2) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer yang berada Di Yogyakarta. Kriteria subjek yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Guru Honorer
2. Perempuan dan Laki-laki
3. Lama bekerja
4. Berdomisili di Daerah Yogyakarta

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi dengan syarat sampel mampu mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Metode dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dan data pendukung. Kuesioner dapat berupa pernyataan-pernyataan tertutup, dapat diberikan kepada responden melalui *google formulir*. Dalam kuesioner ini peneliti menggunakan data interval dengan Skala Likert.

Analisis Data

Dalam penelitian penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif melalui data statistik. Dengan ini uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Kemudian uji asumsi yaitu menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas. Kemudian uji hipotesis yaitu menggunakan uji regresi linier berganda

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan 50 responden dalam uji coba (try out). Untuk mengetahui valid atau tidaknya aitem pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment pada masing-masing variabel dengan signifikansi ($>0,05$) maka aitem pernyataan gugur atau tidak valid.

Uji coba instrumen melibatkan 50 orang responden dalam populasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 26.0. didapatkan hasil pada variabel terikat yaitu *Resiliensi* 26 aitem pernyataan menjadi tetap tidak ada yang dinyatakan gugur dengan hasilnya mendapatkan indeks validitas berkisar 0,496-0,780. Selanjutnya dengan reliabilitas pada skala sebesar 0,942. Kemudian pada variabel (X1) *Empowering leadership* dari aitem 36 menjadi 27 aitem dengan hasil indeks 0,354-0,512, dengan tingkat reliabilitas pada skala ini sebesar 0,782. Adapun variabel (X2) motivasi kerja dari 32

aitem menjadi 27 aitem dengan hasil indek berkisaran 0,612-0,765, dengan tingkat reabilitas pada skala ini sebesar 0,981.

Uji Realibilitas

Penelitian ini mengunaka uji reablitas dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* melalui program SPSS 26.0. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* (>0,70).

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
<i>Empowering leadership</i>	0,782	Reliabilitas tinggi
Motivasi kerja	0,981	Reliabilitas tinggi
<i>Resiliensi</i>	0,942	Reliabilitas tinggi

Berdasarkan jumlah nilai koefisien *cronbach alpha* pada setiap variabel, didapatkan hasil pada variabel *empowering leadership* dengan koefisien nilai *cronbach alpha* 0,782, kemudian variabel motivasi kerja dengan koefisien nilai *cronbach alpha* 0,981 dan variabel *resiliensi* dengan koefisien nilai *cronbach alpha* 0,942. Sehingga didapati aitem aitem pernyataan dalam setiap variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil data penelitian mencakup hasil uji deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, sebagai berikut:

Hasil di awal menyatakan semua atau seluruh dari sampel yang di dapat dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah guru honorer yang berdomisili Yogyakarta. Berikut sebagai urainnya:

Subjek Penelitian

Tabel 2
Deskripsi Data Peneltian

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	46	15,33%
perempuan	104	34,67%
Lama bekerja		
1-3 bulan	22	7,33%
3-12 bulan	36	12,00%
1 tahun lebih	92	30,67%

Jumlah	150	100%
---------------	------------	-------------

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, menggambarkan subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang berdomisili di Yogyakarta, adapun karakteristiknya 1) Guru Honorer aktif bekerja 2) berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang 15% dan perempuan sebanyak 104 orang 34%, 3) guru dengan lama bekerja 1-3 bulan sebanyak 22 orang, lama bekerja 3-12 bulan sebanyak 36 orang dan guru beorng kerja selama 1 tahun lebih sebanyak 92 orang 4) Guru honorer aktif di Yogyakarta.

Analisis selanjutnya dengan informasi deskriptif mengenai kategorisasi. Hasil kategorisasi untuk variabel Empowering Leadership, Motivasi Kerja dan Resiliensi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3
Kategorisasi variabel Empowering Leadership

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	$X \leq 26,25$	-	
Rendah	$26,25 < X \leq 33,75$	-	
Sedang	$33,75 < X \leq 41,25$	-	
Tinggi	$41,25 < X \leq 48,75$	13	8,7%
Sangat Tinggi	$48,75 < X$	137	91,3%
Total		150	100%

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwasanya tingkat *Empowering Leadership* pada Guru Honorer dengan kategorisasi tinggi sebanyak 13 orang dengan presentase sebanyak 8,7% responden dengan kategorisasi sangat tinggi sebanyak 137 orang dengan presentase sebanyak 91,3 %. Dari hasil jumlah yang terhitung dalam peneltian ini sebanyak 150 responden yang merupakan Guru Honorer memiliki tingkat Empowering Leadership yang sangat tinggi.

Tabel 4
Kategorisasi variabel Motivasi kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	$X \leq 47,25$	0	0%
Rendah	$47,25 < X \leq 60,75$	1	7 %
Sedang	$60,75 < X \leq 74,25$	27	18,0 %
Tinggi	$74,25 < X \leq 87,75$	94	62,7 %
Sangat Tinggi	$87,75 < X$	28	18,7 %
Total		150	100%

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwasanya tingkat Motivasi Kerja pada Guru Honorer dengan kategorisasi rendah sebanyak 1 orang dengan presentase 7% responden dengan kategorisasi sedang sebanyak 27 orang dengan presentase sebanyak 18,0%, responden dengan kategorisasi tinggi sebanyak 94 orang dengan dengan presentase 62,7% serta kategorisasi sangat tinggi sebanyak 28 orang dngan presentase 18,7% . dari hasil jumlh yang terhitung dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang merupakan Guru Honorer memiliki tingkat Motivasi Kerja yang tinggi.

Tabel 5
Kategorisasi Variabel Resiliensi

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Rendah	$X \leq 45,5$		
Rendah	$45,5 < X \leq 58,5$		
Sedang	$45,5 < X \leq 71,5$		
Tinggi	$71,5 < X \leq 84,5$	22	14,7 %
Sangat Tinggi	$84,5 < X$	128	85,3 %
Total		150	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasanya tingkat Resiliensi pada Guru Honorer dengan kategorisasi tinggi sebanyak 22 orang dengan presentase sebanyak 14,7% responden dengan kategorisasi sangat tinggi sebanyak 128 orang dengan presentase sebanyak 85,3 %. Dari hasil jumlh yang terhitung dalam peneltian ini sebanyak 150 responden yang merupakan Guru Honorer memiliki tingkat Resiliensi yang sangat tinggi.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 6
Penyajian Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
EM*,MK*, RL	0,102	Data terdistribusi normal

**Empowering Leadership*
*Motivasi Kerja
*Resiliensi

Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini adalah jika signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka data sampel dari populasi tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi yang diperoleh < 0,05, maka data sampel dari populasi tidak terdistribusi normal (Sabrudin & Yosepha, 2020).

Uji normalitas menggunakan uji *One -Sample Kolmogrov Smirnov*. Nilai yang dihasilkan pada tabel diatas dengan signifikan sebesar 0,102 lebih besar diatas >0,05 yang dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Lienaritas

Tabel 7
Uji Linieritas

Variabel	Linearity		Keterangan
	F	Sig(p)	
EL*RL	7,972	0,006	linier
MK*EL	12,173	0,001	Linier

Pada hasil uji linieritas diperoleh nilai $F = 7,972$ dengan signifikan sebesar $p = 0,006$ ($p > 0,05$) artinya data pada skala Empowering Leadership terhadap Resiliensi tergolong linier dan data pada skala Motivasi Kerja terhadap Resiliensi memperoleh nilai $F = 12,173$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,001$ ($p > 0,05$) tergolong sama linier.

Uji Multikolineritas

Tabel 8
Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
EL* - RL*	0,294	3,400	Tidak terjadi multikolineritas	Tidak terjadi multikolineritas
MK* - RL*	0,294	3,400	Tidak terjadi multikolineritas	Tidak terjadi multikolineritas

*Empowering Leadership
*Motivasi Kerja
*Resiliensi

Berdasarkan tabel uji multikolineritas diperoleh nilai tolerance keduanya 0,294 dan pada nilai keduanya VIF memiliki nilai 3,400 artinya multikolineritas tidak muncul jika nilai toleransi lebih besar $> 0,10$ dan nilai VIF kurang dari $< 10,000$. Uji multikolineritas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi mendekati hubungan atau pengaruh antar variabel bebas dan apakah model regresi yang dapat diterapkan tidak akan menghasilkan multikolineritas.

Uji Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah uji analisi berganda, hal ini bertujuan untuk ada tidaknya hubungan/pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya dalam bentuk persamaan (regresi), adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	R	F	Sig	Keterangan
EL*MK*RL	4,431	0,056	4,431	0,014	Signifikan
EL*RL	-0,0117	-	-	0,431	Tidak signifikan
MK*RL	0,328	-	-	0,028	Signifikan

*Empowering Leadership

*Motivasi kerja

*Resiliensi

Berdasarkan pada tabel diatas menjelaskan bahwa tingkat signifikan antara variabel *empowering leadership*, motivasi kerja dengan resiliensi adalah sebesar 0,014 dengan nilai F sebesar $4,431 < 0,05$ maka adanya hubungan positif antara *empowering leadership* motivasi kerja dengan resiliensi. Sementara hubungan secara parsial pada masing-masing variabel antara *empowering leadership* dengan resiliensi sebesar -0,0117 dengan tingkat signifikan $0,431 > 0,05$ maka terjadi hubungan negatif dan tidak signifikan, selanjutnya motivasi kerja dengan *resiliensi* mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,328 dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$ maka terjadi hubungan positif dan signifikan.

Angka R pada tabel diatas sebesar 0,056 R dapat disebut juga sebagai koefisien determinan yang dalam hal ini berarti 5,6%. *Resiliensi* dapat dijelaskan oleh variabel *empowering leadership* dan motivasi kerja sebesar 5,6% sedangkan sisanya ($100\% - 5,6\% = 94,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan hasil analisa di atas menyatakan bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara *empowering leadership* dan motivasi kerja terhadap *resiliensi* guru honorer. Selanjutnya menentukan sumbangsih efektif untuk mengetahui sumbangan pada masing-masing variabel bebas terhadap prediksi. Adapun hasil sumbangan relatif pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10
Sumbangan efektif

Komponen Variabel	Sub. Efektik Komponen
<i>Empowering Leadership</i> (X1)	0,035%
Motivasi Kerja (X2)	5,56%
Total	5,6%

Berdasarkan hasil analisis sumbangsih efektif variabel *empowering leadership* dan motivasi kerja dengan bantuan SPSS 16.0 for Windows. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sumbangsih efektif yang terbesar terhadap variabel terikat (*Resiliensi*) diberikan oleh *empowering leadership* memberikan sumbangan sebesar 0,035% terhadap *Resiliensi*. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 5,56% terhadap *Resiliensi*. Sisanya sebanyak 94,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pada hasil analisis regresi bahwa ada hubungan positif antara *empowering leadership* dan motivasi kerja dengan *resiliensi* pada guru honorer dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian lain oleh (Amundesn,2021) yang dimana *empowering leadership* dapat memberdayakan karyawan yang mengalami organisasi keseluruhan dari perjuangan,

kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi empowering leadership semacam ini yang mencakup berbagai kekuatan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong pengembangan karyawan yang menjadi karakteristik empowering leadership, tingginya *empowering leadership* dan motivasi kerja merendahkan tingkat *resiliensi* karyawan. Kemudian diperkuat hasil penelitian oleh (Etikariena,2020) dimana karakteristik *empowering leadership* yang di inginkan karyawan sudah tertanam, seperti mengembangkan inovasi,menyediakan fasilitas,memberikan arahan, serta menghargai kemampuan dan hasil kerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara terpisah pada *empowering leadership* dan motivasi kerja dengan *resiliensi*, ditemukanya ada hubungan positif dengan signifikansi 0,014(<0,05) antara *empowering leadership* dan motivasi kerja dengan *resiliensi*. Hasil temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Kim,2018) *empowering leadership* membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dengan cara sering melakukan evaluasi antara pemimpin dan bawahan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas, sebaliknya konsep pemberdayaan (*empoweirng leadership*) lebih diarahkan untuk mengembangkan kemampuan di antara pengikutnya serta lebih berfokus memotivasi karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pemberdayaan pemimpin (*empowering leadership*) dan motivasi kerja maka semakin rendah *resiliensi* bahkan jika terjadi sebaliknya rendahnya pemberdayaan pemimpin (*empowering leadership*) dan motivasi kerja semakin tinggi juga tingkat *resiliensi*.

Hasil pengujian secara terpisah pada penelitian ini bahwa ditemukannya hubungan tidak signifikan antara *empowering leadership* dengan *resiliensi* di tunjukan dengan signifikansi 0,431(<0,05). Hasil temuan ini selaras setelah peneliti melakukan uji regresi dengan pengujian secara parsial bahwa hipotesis di tolak atau tidak selalu terdapat hubungan antara *empowering leadership* dengan *resiliensi*. Hasil penelitian ini hampir sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Agote,dkk 2014) menunjukkan bahwa *empowering leadership* dengan *resiliensi* hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *resiliensi* pegawai, kepercayaan kepada pemberdayaan pimpinan, dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai untuk berubah.

Selanjutnya pengujian secara terpisah pada motivasi kerja dengan *resiliensi*, ditemukanya ada hubungan positif dengan signifikansi 0,028 (<0,05) antara motivasi kerja dengan *resilinesi*. Hasil temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Herdiyanti,2014) Individu yang memiliki kemampuan resiliensi disertai dengan kepercayaan diri dapat meningkatkan motivasi dalam meraih sesuatu yang diinginkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kehidupan Pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan hidup jauh lebih baik dan pendidik yang memiliki motivasi kerja rendah akan lebih mudah menyerah dengan apa yang akan dicapai sehingga tidak memiliki semangat untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaan. Suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, yang meliputi kemauan, hasrat, penghargaan, kebutuhan, dorongan dan desakan hati untuk melakukan sesuatu sebagai pilihan dalam hidup dan menghindari kegagalan

hingga tercapainya kepuasan kerja pada seseorang baik dalam bentuk motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik (Aryadewi,2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru honorer memiliki tingkat *empowering leadership* yang pada kategori sedang (8,7%). Namun terdapat beberapa guru honorer yang memiliki tingkat *empowering leadership* pada kategori sangat tinggi (91%). Hal ini menunjukkan bahwa tingginya guru honorer mengalami pemberdayaan yang baik, *empowering leadership*. Hal ini dapat berpengaruh pada individu menurut (Li,dkk 2016) menyebutkan bahwa *empowering leadership* juga menyediakan lebih besar otonomi pengambilan keputusan kepada karyawan sebagai hasil bahwa pekerjaan mereka dihargai, sehingga meningkatkan efikasi diri dan harga diri karyawan. Ketika karyawan memiliki pemimpin yang memberdayakan serta mendukung pekerjaan mereka dengan baik motivasi mereka akan semakin tinggi untuk mencapai hasil yang baik pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru honorer memiliki tingkat motivasi kerja pada kategori sedang (18%). Dengan tingkat kategori tinggi (62%), hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja sangat berpengaruh baik dalam menunjang atau mendorong pekerjaan seorang guru honorer dengan berbagai tekanan. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Robbins,2001).

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti membuktikan bahwa partisipan yaitu guru honorer di Yogyakarta cukup baik dalam mendapatkan pemberdayaan pemimpin (*empowering leadership*) serta motivasi kerja yang cukup dalam pekerjaannya yang memiliki tekanan yang terkadang diluar perkiraan. uraian di atas juga membuktikan bahwa, *Empowering leadership* merupakan suatu proses pelaksanaan berbagi kekuasaan dengan bawahan, menyesuaikan kemampuan, menghindari kendala dalam mencapai kinerja, dan memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, *empowering leadership* berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan munculnya ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. Tingkat *empowering leadership*, motivasi kerja, dengan *resiliensi* pada guru honorer termasuk dalam kategori tinggi. Ada pun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terikat, kemudian untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga menghasilkan penelitian dengan baik.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap motivasi kerja dengan *resiliensi* seorang guru honorer. Berdasarkan penelitian yang melibatkan 150 responden, didapatkan beberapa temuan terkait variabel-variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, terdapat hubungan yang signifikan antara *empowering leadership* dan motivasi

kerja dengan *resiliensi* pada guru honorer. Terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara empowering leadership dan resiliensi pada guru honorer dengan nilai probabilitas 0,431 ($<0,05$) yang berarti guru honorer yang memiliki pemberdayaan pemimpin (*empowering leadership*) yang rendah dengan tingkat *resiliensi* meninggi, begitupun sebaliknya. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan *resiliensi* pada guru honorer. Tingkat *empowering leadership*, motivasi kerja dan *resiliensi* pada guru honorer termasuk dalam kategori yang tinggi. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait, kemudian untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga menghasilkan penelitian dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agote, L., Aramburu, N., & Lines, R. Abrell-Vogel, C., & Rowold, J. (2014). Leaders' commitment to change and their effectiveness in change—A multilevel investigation. *Journal of Organizational Change Management*, 27 (6), 900–921. *Change*, 27(6), 900-921.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The leadership quarterly*, 25(3), 487-511.
- Aryadewi, A. P. D. (2012). Determinan motivasi kerja, status sosial ekonomi, dan pola asuh orang tua terhadap niat berwiraswasta siswa SMK Pariwisata Triatma Jaya Dalung Kabupaten Badung Propinsi Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(2).
- Azwar. (2010). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka belajar. Darmawan. (2013). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Rosdakarya
- Boli, B., Tanasa, N., & Tan, T. (2023). Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(3), 192-208.
- Erinasari, R., Pradana, H. H., & Fatria, N. A. E. (2023). Resiliensi Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Psycho Aksara: Jurnal Psikologi*, 1(1), 107-112.
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya kepemimpinan pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365.
- Hastono, H. I. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Herdianti, E., Novianti, R., & Puspitasari, E. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(01), 16-30.
- Ikhsana, K., & Kosariza, K. (2022). Analisis Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 2(1), 64-83.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga
- Jones, D. L. (2013). Empowering leadership.

- Khanlou, N., & Wray, R. (2014). Pendekatan komunitas secara menyeluruh terhadap promosi ketahanan anak dan remaja: Tinjauan literatur ketahanan. *Jurnal internasional kesehatan mental dan kecanduan*, 12, 64-79.
- Li, Z., Gupta, B., Loon, M. and Casimir, G. 2016. "Combinative aspects of leadership style and emotional intelligence." *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 1: 107-125.
- Mangkunegara, A. A. P., & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*. Ismail, Iriani.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Ojo, AO, Fawehinmi, O., & Yusliza, MY (2021). Meneliti prediktor ketahanan dan keterlibatan kerja selama pandemi COVID-19. *Keberlanjutan*, 13 (5), 2902.
- Oktavia, W. K., & Muhopilah, P. (2021). Model konseptual resiliensi di masa pandemi COVID-19: Pengaruh religiusitas, dukungan sosial dan spiritualitas. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(1), 1-18.
- Reivich, K & Shatte, A. (2002). *The resilience faktor: 7 essential skills for overcoming life,s inevitable*. New york: Broadway Books.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi*.
- Sabrudin, D. & Suhendra, E. D. Dampak Akuntabilitas Transparansi dan Profesionalisme Paedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta. *Jurnal Nusamba*, 4 (1).
- Sudarmaji, I. (2021) Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru Honorer di Sekolah Swasta di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tugade, MM, & Fredrickson, BL (2004). Individu yang tangguh menggunakan emosi positif untuk bangkit kembali dari pengalaman emosional negatif. *Jurnal psikologi kepribadian dan sosial*, 86 (2), 320.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 386-396.
- Widodo, P. H. (2017). Pengaruh Ethical Dan Empowering Leadership Terhadap Affective Commitment Pada Hotel Sulawesi Gorontalo Dengan Leader-Member Exchange (Lmx) Sebagai Variabel Intervening. *Agora*, 5(2).
- Yanti, S., & Bastian, A. (2023). Pengaruh Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Guru Dengan Resiliensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 5(1), 22-31.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)