

Pengaruh Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Guru Dengan Resiliensi Sebagai Mediasi

Syafni Yanti¹, Adolf Bastian^{1*}, Nurfaizal¹

¹Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Guru di SMPN 1 Siak, SMPN 2 Siak, SMPN 3 Siak, SMPN 4 Siak di Kecamatan Siak Kabupaten Siak dengan tujuan menguji hubungan yang signifikan antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan dan kesejahteraan psikologi guru ditingkat menengah, yakni pentingnya pemberdayaan kepemimpinan mempengaruhi resiliensi terhadap kesejahteraan guru. Populasi penelitian berjumlah 99 guru, penulis menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software Smart PLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Guru di SMPN 1 Siak, SMPN 2 Siak, SMPN 3 Siak, SMPN 4 Siak di Kecamatan Siak Kabupaten Siak, a) Terdapat hubungan antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru ditingkat sekolah menengah dikecamatan Siak; b) Resiliensi mampu memediasi pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru.

Kata kunci

Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan, Kesejahteraan Guru, Resiliensi

Pendahuluan

Investigasi yang mengembangkan pemahaman tentang kesejahteraan di kalangan guru tidak hanya penting untuk guru, tetapi juga untuk siswa dan sekolah yang diberikan hubungan dengan pengajaran yang efektif (Duckworth et al., 2009) dan motivasi belajar siswa (Pakarinen et al., 2010). Salah satu jalan potensial untuk memajukan pengetahuan tentang kesejahteraan adalah untuk menilai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan guru dan menyelidiki bagaimana ini berdampak pada kesejahteraan mereka (Collie, et al., 2015). Kesejahteraan guru adalah masalah penting bagi sekolah dan masyarakat. Hal ini terlihat berkaitan dengan efektivitas pengajaran, hasil siswa, dan tata kelola pendidikan (Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009; Sutton & Wheatley, 2003).

Kajian teoritis terkait kesejahteraan guru hingga kini telah banyak dikaji, seperti Hascher dan Jennifer (2021) *Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019*; Yaden, et al., 2021. *Teaching well-being at scale: An intervention study*; Collie, et al., 2015 tentang *Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale*; Rebolo, et al., 2012. *Teacher well Being Scale (EBED): Development and Validation*. Namun, penelitian terkait hubungan antara perilaku pemberdayaan pimpinan dan kesejahteraan guru hanya kajian Suleman, et al., 2021 dengan judul "Leadership empowering behaviour as a predictor of employees' psychological well-being: Evidence from a cross-sectional study among secondary school teachers in Kohat Division, Pakistan".

Selain itu, untuk membantu meningkatkan teacher well-being, guru perlu memiliki kemampuan untuk bertahan menghadapi berbagai tantangan dengan bangkit kembali setelah mengalami stress (Gu & Day, 2007).

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adolof@unilak.ac.id

Hubungan resiliensi dan teacher well-being dijelaskan oleh Pretsch dkk. (2012) yang membandingkan peran resiliensi pada well-being terhadap dua kelompok yang berbeda, yakni guru dan non-guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berperan signifikan terhadap well-being pada guru dan tidak signifikan pada non-guru.

Di Indonesia, penelitian tentang resiliensi dan well-being pada guru sudah pernah diteliti namun keduanya dihubungkan dengan variabel yang berbeda. Oleh karena itu penulis bermaksud menggunakan resiliensi sebagai mediator pada penelitian ini, dengan tema “PENGARUH PERILAKU PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KESEJAHTERAAN GURU DENGAN RESILIENSI SEBAGAI MEDIASI”.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah guna membuktikan pengaruh perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru melalui Resiliensi.

1. Membuktikan pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru.
2. Membuktikan peranan resiliensi dalam memediasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru.

Tinjauan Pustaka

Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan

Pemberdayaan kepemimpinan didefinisikan sebagai keyakinan bawahan bahwa para pemimpin mereka telah mentransfer, membagi atau mendelegasikan kekuasaan (Zhang dan Bartol, 2010; Amundsen dan Martinsen, 2014) untuk memungkinkan bawahan membuat pilihan independen dalam peran pekerjaan (Slatten et al., 2011). Ahli teori organisasi sebelumnya telah mempelajari pemberdayaan sebagai bentuk efikasi diri atau penentuan nasib sendiri yang meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja (Houghton dan Yoho, 2005; Amundsen dan Martinsen, 2014).

Dimensi Pemberdayaan Kepemimpinan

Dimensi terakhir dari pemberdayaan, yang diberi label di sini sebagai Coaching for Innovative, termasuk perilaku pemimpin yang mendorong risiko yang diperhitungkan mengambil dan ide-ide baru, memberikan umpan balik kinerja, dan mengobati kesalahan dan kemunduran sebagai kesempatan untuk belajar. Thomas dan Velthouse (1990) menunjukkan bahwa penggunaan istilah pemberdayaan secara luas telah datang pada saat persaingan dan perubahan asing menyebabkan perusahaan mencari alternatif strategi manajemen yang mendorong komitmen, pengambilan risiko, dan inovasi. Pemimpin harus memastikan bahwa pengambilan risiko tidak dihukum saat bekerja dengan bawahan untuk membantu mereka memahami alasan kesalahan dan mengurangi risiko terulangnya kesalahan tersebut (McConnell, 1994; Wallace, 1993). Sejauh bahwa para pemimpin menekankan jenis perilaku ini, pemberdayaan psikologis harus dipengaruhi secara positif (Konczak, et al., 2000).

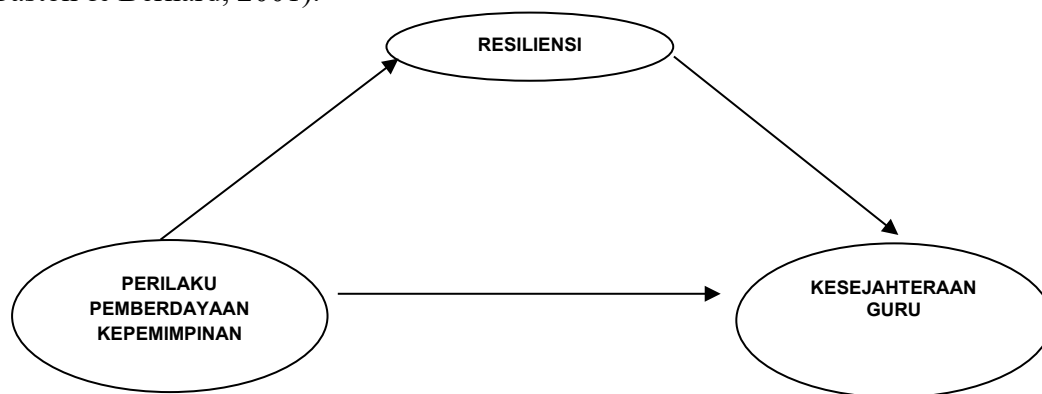
Pengukuran Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan

Kuesioner Perilaku Pemberdayaan Pemimpin (LEBQ) yang dibangun oleh Konczak, Stelly, dan Trusty (2000) dalam Defining and measuring empowerment leader behaviors: Development of an upward feedback instrument digunakan untuk mengukur persepsi guru tentang perilaku pemberdayaan pemimpin mereka. Instrumen terdiri dari total tujuh belas item yang dirancang pada skala Likert tujuh poin yaitu, 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Agak Tidak Setuju; 4 = Baik Setuju maupun Tidak Setuju; 5 = Agak Setuju; 6 = Setuju; dan 7 = Sangat Setuju. Instrumen mengukur enam subdomain perilaku pemberdayaan kepemimpinan yaitu, pendelegasian wewenang, pengambilan keputusan

yang diarahkan sendiri, akuntabilitas untuk hasil, berbagi informasi, pengembangan keterampilan, dan pembinaan untuk kinerja yang inovatif. Semua subdomain skala perilaku pemberdayaan pemimpin terdiri dari tiga item kecuali berbagi informasi yang memiliki dua item.

Resiliensi

Ketahanan guru menjadi perhatian bagi profesi di seluruh dunia. Ketahanan adalah kemampuan untuk “mengatasi rintangan” dan menunjukkan kekuatan pribadi yang dibutuhkan untuk mengatasi kesulitan atau kesulitan (Boniwell & Ryan, 2012). Richardson dan rekan-rekannya mengacu pada resiliensi sebagai “proses mengatasi peristiwa kehidupan yang mengganggu, stres, atau menantang, dalam cara yang memberi individu keterampilan perlindungan dan koping tambahan daripada sebelumnya gangguan yang dihasilkan dari peristiwa tersebut” (Richardson, Neiger, Jensen & Kumpfer, 1990). Ini adalah karakteristik yang bervariasi dari orang ke orang, dan itu dapat meningkat atau menurun seiring waktu. Karakteristik pribadi dan lingkungan diusulkan untuk berfungsi sebagai pelindung faktor yang mengurangi dampak negatif dari peristiwa, situasi, atau kondisi yang membuat stres (Henderson & Milstein, 2003). Jadi, meskipun penelitian awal tentang ketahanan berfokus pada orang yang secara alami kebal, penelitian ketahanan kemudian mengungkapkan bahwa lingkungan faktor dukungan manusia sering memfasilitasi ketahanan (Brown, D’Emidio-Caston & Bernard, 2001).



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Metode Penelitian

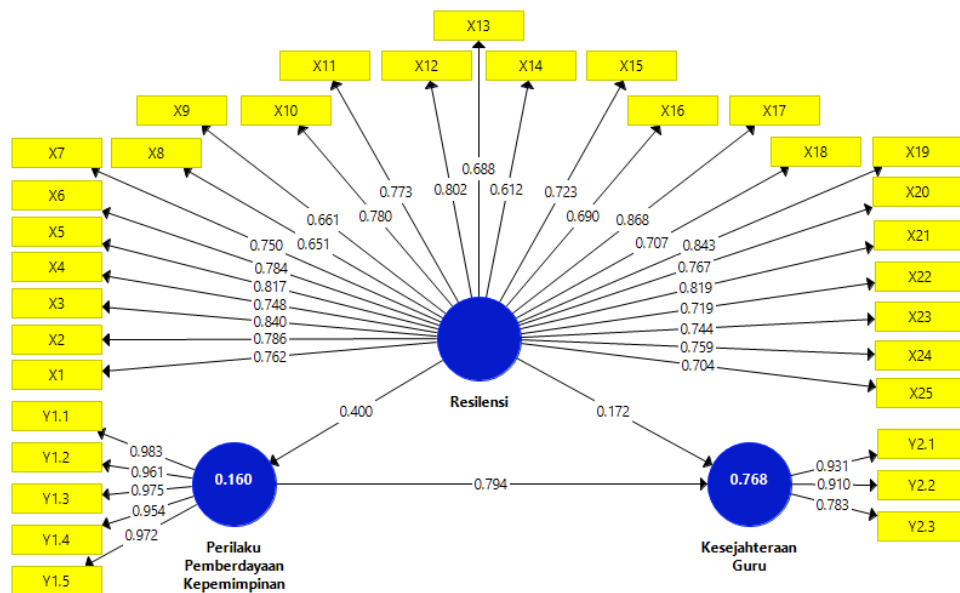
Responden dan prosedur penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari perilaku pemberdayaan pimpinan, resiliensi dan kesejahteraan guru. Sedangkan metode verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditemukan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu: menguji peran resiliensi pada perilaku pemberdayaan pimpinan sebagai prediktor kesejahteraan guru. Penelitian ini dilaksanakan di Seluruh Sekolah Menengah Pertama pada Kecamatan Siak, yang terdiri dari SMP N 1 Siak, SMP N 2 Siak, SMP N 3 Siak dan SMP N 4 Siak. Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Siak Kabupaten Siak yang berjumlah 99 orang.

Secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesis. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal: menggunakan teknik resampling dengan metode Bootstrapping. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Apabila outer model signifikan: indikator bersifat valid dan inner model signifikan: terdapat pengaruh signifikan.

Hasil Penelitian

Analisis Partial Least Square (PLS)



Gambar 2. Analisis PLS

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila composite reliability bernilai lebih besar dari 0.7 dan cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan composite reliability dan cronbach alpha dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel I. Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Resilensi	0.970	0.968
Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	0.987	0.984
Kesejahteraan Guru	0.908	0.851

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai composite reliability pada variabel resiliensi, perilaku pemberdayaan kepemimpinan, dan kesejahteraan guru lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan composite reliability semua indikator yang mengukur variabel resiliensi, perilaku pemberdayaan kepemimpinan, dan kesejahteraan guru dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha pada variabel resiliensi, perilaku pemberdayaan kepemimpinan, dan kesejahteraan guru lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan Cronbach's Alpha semua indikator yang mengukur variabel resiliensi, perilaku pemberdayaan kepemimpinan, dan kesejahteraan guru dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui kebaikan atau kesesuaian model structural PLS terhadap data. *Goodness of fit model* terbagi menjadi 3, diantaranya koefisien determinasi dan Q square predictive relevance dan effect size.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$), maka dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics	P Value
Resilensi	Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	0.400	0.078	5.098	0.000
Resilensi	Kesejahteraan Guru	0.172	0.053	3.236	0.001
Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	Kesejahteraan Guru	0.794	0.037	21.639	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh resiliensi terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara resiliensi terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan adalah sebesar 5.098 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 atau probabilitas $<$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan resiliensi terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Pengaruh resiliensi terhadap kesejahteraan guru. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara resiliensi terhadap kesejahteraan guru adalah sebesar 3.236 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 atau probabilitas $<$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan resiliensi terhadap kesejahteraan guru.

Pengaruh perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan

antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru adalah sebesar 21.639 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 atau probabilitas < level of significance (Alpha = 5%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru.

Pengujian Indirect Effect

Pengujian indirect effect dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasinya. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila probabilitas $\leq$ level of significance (alpha = 5%) maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Hasil pengujian indirect effect dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Indirect Effect

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	T Statistics	P Value
Resilensi	Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	Kesejahteraan Guru	0.317	5.126	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh resilensi terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan diperoleh nilai T statistics sebesar 5.126 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 atau probabilitas < level of significance (Alpha = 5%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan resilensi terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Oleh karena itu, perilaku pemberdayaan kepemimpinan dinyatakan mampu memediasi pengaruh resilensi terhadap kesejahteraan guru.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui hasil prediksi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Resilensi		Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	0.400	
Resilensi	Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	Kesejahteraan Guru	0.172	0.317
Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan		Kesejahteraan Guru	0.794	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut

Persamaan 1 : $Y_1 = 0.400 X$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

Koefisien direct effect resilensi terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan sebesar 0.400 menyatakan bahwa resilensi positif dan signifikan terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Hal ini berarti semakin tinggi resilensi maka cenderung dapat meningkatkan perilaku pemberdayaan kepemimpinan.

Persamaan 2 : $Y_2 = 0.172 X + 0.794 Y_1$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

Koefisien direct effect resilensi terhadap kesejahteraan guru sebesar 0.172 menyatakan bahwa resilensi positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. Hal ini berarti semakin tinggi resilensi maka cenderung dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

Koefisien direct effect perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru sebesar 0.794 menyatakan bahwa perilaku pemberdayaan kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku pemberdayaan kepemimpinan maka cenderung dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

Koefisien indirect effect resilensi terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan sebesar 0.317 menyatakan bahwa resilensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku pemberdayaan kepemimpinan yang disebabkan oleh semakin tingginya resilensi, cenderung dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 5. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Resilensi	Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	0.400
Resilensi	Kesejahteraan Guru	0.489
Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan	Kesejahteraan Guru	0.794

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kesejahteraan guru adalah perilaku pemberdayaan kepemimpinan dengan total coefficient sebesar 0.794. Dengan demikian perilaku pemberdayaan kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kesejahteraan guru.

Pembahasan

Hubungan yang signifikan antara Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan dan Kesejahteraan Psikologis Guru di tingkat menengah

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh resiliensi terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan diperoleh nilai T statistics sebesar 5.126 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 atau probabilitas < level of significance

(Alpha = 5%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan resiliensi terhadap kesejahteraan guru melalui perilaku pemberdayaan kepemimpinan. Oleh karena itu, perilaku pemberdayaan kepemimpinan dinyatakan mampu memediasi pengaruh resiliensi terhadap kesejahteraan guru.

Kesejahteraan psikologis guru adalah konsep multi-dimensi yang dijelaskan dengan cara yang berbeda oleh para peneliti. Menurut Wright (2010), kesejahteraan psikologis adalah penilaian subjektif dan keseluruhan bahwa seseorang mengalami perasaan positif maksimal dan biasanya minimal negatif dan tidak diinginkan. Ini adalah kemampuan seorang individu untuk merasa senang dan melakukan dengan sukses meskipun perasaan yang tidak diinginkan yang biasanya merupakan bagian dari kehidupan (Huppert, 2009). Panaccio dan Vandenberghe (2009) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai adanya efek positif, tidak adanya efek yang tidak diinginkan, dan kehadiran bersama pekerjaan dan kepuasan hidup. Ini adalah penilaian individu atau penilaian hidupnya – baik yang berkaitan dengan kepuasan hidup (penilaian intelektual) atau dampak (reaksi emosional) yang juga diklasifikasikan ke dalam dampak yang menyenangkan. Dalam hal ini membuktikan bahwa di guru di SMPN 1 Siak, SMPN 2 Siak, SMPN 3 Siak dan SMPN 4 Siak menyatakan sangat pentingnya pemberdayaan kepemimpinan mempengaruhi resiliensi terhadap kesejahteraan guru, yang dimana guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam berperan sebagai penggerak pendidikan nasional.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan terkait adanya hubungan yang signifikan antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan dan kesejahteraan psikologi guru ditingkat menengah, yakni:

- a) Terdapat hubungan antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru ditingkat sekolah menengah dikecamatan Siak.
- b) Resiliensi mampu memediasi pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kesejahteraan guru.

Beberapa rekomendasi yang dapat penulis sampaikan sebagai sumbangan pemikiran guna perbaikan di masa yang akan datang dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Bagi SMPN 1 Siak, SMPN 2 Siak SMPN 3 Siak dan SMPN 4 Siak, berdasarkan hasil penelitian, kesejahteraan psikologis sangat signifikan hasilnya terhadap perilaku pemberdayaan kepemimpinan terhadap guru, sehingga segenap elemen SMPN 1 Siak, SMPN 2 Siak, SMPN 3 Siak dan SMPN 4 Siak memperhatikan penerapan dan peningkatan pemberdayaan kepemimpinan guna menunjang kesejahteraan psikologis guru di SMPN tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8)
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J.P. (2007). The wellbeing of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285- 297.
- Ahearne M., Mathieu J., & Rapp A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945–955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945> PMID: 16162066

- Amundsen, S. (2019), Empowerment i arbeidslivet—Et myndiggjøringsperspektiv pa ledelse, selvledelse og medarbeiderskap, Cappelen Damm Akademisk, Oslo, English translation of title: Empowerment at work – an empowerment based view on leadership, self-leadership and employeeship
- Amundsen, S. and Martinsen, Ø.L. (2014), “Empowering leadership: construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 25 No. 3, pp. 487-511
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185–207. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001>
- Bricheno, P., Brown, S., & Lubansky, R. (2009). Teacher wellbeing: A review of the evidence. *Teacher Support Network*, p.55.
- Bullough, R. V., & Pinnegar, S. (2009). The happiness of teaching (as eudaimonia): Disciplinary knowledge and the threat of performativity. *Teachers and Teaching*, 15 (2), 241–256. <https://doi.org/10.1080/13540600902875324>
- Burić, I., Šlišković, A., & Penezić, Z. (2019). Understanding teacher well-being: A cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. *Educational Psychology*, 39(9), 1136–1155.
- Cameron, M., & Lovett, S. (2015). Sustaining the commitment and realising the potential of highly promising teachers. *Teachers and Teaching*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.928132>
- Carvalho V. S., Chambel M. J., Neto M., & Lopes S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees’ mental health among men and women? *Frontiers in Psychology*, 9, 966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966> PMID: 29951024
- Cheong, M., Spain, S.M., Yammarino, F.J. and Yun, S. (2016), “Two faces of empowering leadership: enabling and burdening”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 27 No. 4, pp. 602-616.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher Well-Being. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. doi: 10.1177/0734282915587990
- Collie, R.J., Shapka, J.D., & Perry, N.E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1189-1204. <http://dx.doi.org/10.1037/a0029356>
- Conger J., & Kanungo R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482
- Creemers, B. P. M., & Reezigt, G. J. (1996). School level conditions affecting the effectiveness of instruction. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(3), 197–228. <https://doi.org/10.1080/0924345960070301>
- Day C., Q. et al. (2007), *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*, Open University Press, Berkshire, England.
- Duckworth et al., 2009 Seligman Positive predictors of teacher effectiveness *The Journal of Positive Psychology*, 4 (6) (2009), pp. 540-547, 10.1080/17439760903157232
- Duckworth, A.L., Quinn, P.D., & Seligman, M.E.P. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *Journal of Positive Psychology*, 4, 540-547. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Fong K.H., & Snape E. (2015). Empowering Leadership, Psychological Empowerment, and Employee Outcomes: Testing a Multi-level Mediating Model. *British Journal of Management*, 26, 126–138. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.1204818>
- Geving, A.M. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviours associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2007.02.006>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., dan Latan, H., 2015, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd Ed.). Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
- Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(3), 203–210.
- Hakimi N., Van Knippenberg D., & Giessner S. (2010). Leader empowering behavior: The leader’s perspective. *British Journal of Management*, 21(3), 701–716, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00703>
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Houghton, J.D. and Yoho, S.K. (2005), “Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: when should self-leadership be encouraged?”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 11 No. 4, pp. 65-83.
- Humborstad, S.I.W., Nerstad, C.G.L. and Dysvik, A. (2014), “Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: a competing hypothesis approach”, *Personnel Review*, Vol. 43 No. 2, pp. 246-271.

- Huppert F.A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164.
- Husein, Ananda Sabil., 2015, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0*, Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ingersoll, R.M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34, 435-464. <http://dx.doi.org/10.3102/0162373712454326>
- Konczak L.J., Stelly D.J., & Trusty M.L. (2000). Defining and measuring empowerment leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301–313
- Kontoghiorghes C. (2014). *Transfer of learning in organizations*. New York: Springer.
- Lyubomirsky S., King L. A., & Diener E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803> PMID: 16351326
- McCallum, F. et al. (2017), *Teacher Wellbeing: A review of the literature*, Association of Independent Schools of NSW, Sydney, <https://apo.org.au/node/80304>.
- Pakarinen, E., Kiuru, N., Lerkkanen, M., Poikkeus, A., Siekkien, M., & Nurmi, J. (2010). Classroom organization and teacher stress predict learning motivation in kindergarten children. *European Journal of Psychology of Education*, 25, 281-300. <http://dx.doi.org/10.1007/s10212-010-0025-6>
- Panaccio A., & Vandenberghe C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503–513. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001>
- Raub S., & Robert C. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*, 63(11), 1743–1770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726710365092>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). A self determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being. In Valery I., Chirkov, Richard M. Ryan, & Kennon
- Slatten, T., Svensson, G. and Sværi, S. (2011), "Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs", *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 3 No. 3, pp. 267-284.
- Suleman Q, Syed MA, Shehzad S, Hussain I, Khattak AZ, Khan IU, Amjid M, Khan I. Leadership empowering behaviour as a predictor of employees' psychological well-being: Evidence from a cross-sectional study among secondary school teachers in Kohat Division, Pakistan. *PLoS One*. 2021 Jul 22;16(7):e0254576. doi: 10.1371/journal.pone.0254576. PMID: 34292950; PMCID: PMC8297779.
- Sutton and Wheatley, 2003. Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for future research *Educational Psychology Review*, 15 (4) (2003), pp. 327-358, 10.1023/A:1026131715856
- Van Horn, J. et al. (2010), "The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77/3, pp. 365–375, <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/212.pdf> (accessed on 12 March 2018).
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. In OECD: *Education working papers* No. 213. Paris: OECD.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STI YKPN
- Wright T.A. (2010). The role of employee wellbeing in organizational research. In Linley P.A., Harrington S. & Garcea N. (eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 143–154). New York, USA: Oxford University Press.
- Yaden DB, Claydon J, Bathgate M, Platt B, Santos LR (2021) Teaching well-being at scale: An intervention study. *PLoS ONE* 16(4): e0249193. doi:10.1371/journal.pone.0249193
- Yin, H., Huang, S., & Lv, L. (2018). A multilevel analysis of job characteristics, emotion regulation, and teacher well-being: A Job Demands-Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02395>
- Youssef C.M., & Luthans F. (2012). Positive global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 539–547. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.007>
- Zakaria, et al., 2020. Teachers' well-being from the social psychological perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Vol. 10, No. 2, June 2021, pp. 641~647. ISSN: 2252-8822, DOI: 10.11591/ijere.v10i2.21115