

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Resiliensi Pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis

Eka Herdiyanti¹, Ria Novianti², Enda Puspitasari³

Program Studi PG PAUD
Universitas Riau
e-mail : rianovianti@lecturer.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pendidik TK yang berjumlah 126 orang pendidik, sampel penelitian ini sebanyak 56 orang pendidik. Metode yang digunakan yaitu korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan resiliensi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dalam bentuk skala Likert. Teknik analisa data menggunakan uji coba skala dan analisa metode statistik dengan program *SPSS for windows ver. 22*. Dari hasil penelitian diketahui tingkat motivasi kerja pendidik berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai presentase 87,5% dan tingkat resiliensi pendidik berada dalam kategori tinggi dengan nilai presentase 57,14%. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,590$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi termasuk dalam kategori sedang dengan nilai koefisien determinan yang dihasilkan sebesar $KD = r^2 \times 100\% = 34,81\%$, memiliki makna bahwa motivasi kerja memberi pengaruh sebesar 34,81% terhadap resiliensi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Resiliensi

Abstract

The aim of this reserch is to know the corelation between motivation work and resilience of early childhold education teachers in sub district Bengkalis.. There are 126 early childhood education teachers, and 56 early childhood education teachers as sample of this research. Method used in this research is pearson product moment correlation to see relationship between variables of work motivation and resilience. Data collection techniques used are questioner in linkert scale form. Based on this research the level of work motivation in early childhood education teachers in a very high category with percentage 87,5 % and level of resilience early childhood education teachers in high category with percantage 57,14%. Based of hypothesis there is a positive significant

correlation between work motivation and resilience early childhood education teachers. This can be known from value coefficient of correlation that $r_{xy} = 0.590$ and significance level $0,000 < 0,05$ in a middle category with determinant coefficient value in the amount of $KD = r^2 \times 100\% = 34.81\%$ it means that work motivation give effect as much 34.81 % to resilience.

Key words : work motivation, resilience.

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi yang mulia. Apa yang ia sampaikan menjadi bagian dari kehidupan murid-murid yang pernah diajarkannya. Namun dalam menjalankan tugas sehari-hari guru menghadapi berbagai masalah baik yang berkaitan dengan keluarga, masyarakat maupun pekerjaan. Tentunya kondisi ini dapat mengakibatkan tekanan yang menyebabkan ketidaknyamanan guru dalam bekerja.

Pada guru PAUD yang menghadapi banyak tuntutan dalam pekerjaan, ia dituntut untuk bisa bersikap ceria, penuh kasih sayang dan sekaligus juga profesional. Dengan kondisi guru PAUD yang terkadang hanya mendapat honor yang tidak seberapa tiap bulannya, tetap ditemukan mereka yang dapat bekerja dengan semangat tinggi dan mampu bangkit dari permasalahan, sementara ada juga yang sebaliknya. Kemampuan

untuk bisa bangkit dari masalah dan keterpurukan disebut resiliensi.

Resiliensi pada individu didefinisikan oleh Grotberg (dalam Desmita, 2013) sebagai kapasitas manusia untuk menghadapi, mengatasi, dan bahkan berubah akibat pengalaman traumatik tersebut. Ketika orang resilien mendapatkan gangguan dalam kehidupan, mereka mengatasi perasaan mereka dengan sehat. Mereka memberikan diri mereka untuk merasakan duka, marah, kehilangan, dan bingung ketika merasa tersakiti dan tidak nyaman, akan tetapi mereka tidak membiarkan hal tersebut menjadi perasaan yang permanen. Dalam menghadapi situasi buruk atau masalah-masalah dalam hidup, individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Ada individu yang langsung merasa sedih, depresi berat, stress, bahkan ada yang melakukan percobaan bunuh diri, namun ada juga individu

yang merasa bahwa dengan situasi buruk dan masalah yang dialaminya justru semakin tegar dan mengambil kejadian tersebut sebagai sesuatu yang positif, dan inilah yang disebut sebagai resiliensi.

Smith, Vitaliano dan Yi (dalam Sri Hermi, 2012) menyatakan bahwa resiliensi sebagai prediktor positif yang mampu membangkitkan motivasi, karena dengan sifat resiliensi yang dimilikinya individu mampu bangkit dari kegagalan yang pernah dialaminya dan menjadikannya sebagai sumber motivasi untuk meraih kesuksesan selanjutnya. Resiliensi yang dimiliki seorang guru akan berdampak pada motivasi kerja guru sehingga berpengaruh pada keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru untuk mencapai tujuan yang telah dibuat baik oleh guru itu sendiri. Seorang guru yang melaksanakan tugas didasari dengan motivasi kerja, akan menunjukkan kesungguhan dan kegairahan dalam bekerja. Guru tersebut akan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada dengan penuh semangat.

Seorang yang berkerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang dapat meningkatkan disiplin kerja, rasa percaya diri dan tanggungjawab. Dengan demikian guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja, dalam diri guru telah tercipta situasi yang positif untuk mendorong guru giat bekerja. Apabila tidak ada rasa puas, guru cenderung bekerja tidak dengan sepenuh hati. Keadaan ini dapat menyebabkan guru tidak memiliki kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi peneliti di beberapa Lembaga PAUD di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis, terdapat beberapa guru yang mengalami kesulitan yang dihadapi oleh guru di desa bukan hanya masalah anak-anak yang harus di didik oleh guru dengan kebutuhan yang berbeda-beda, tetapi guru juga sering dihadapi dengan

masalah finansial, seperti gaji guru di desa yang hanya Rp. 100.000-500.000 perbulan, akan tetapi nominal gaji yang diterima oleh guru setiap bulannya tidak menentu. Masalah yang ada di lingkungan sekolah tidak hanya masalah gaji, tetapi juga masalah seperti kurangnya fasilitas-fasilitas di setiap sekolah yang ada di desa sehingga guru menjadi kurang maksimal dalam melaksanakan pembelajaran. Masalah yang terjadi pada guru tidak hanya di lingkungan sekolah, masalah-masalah di luar sekolah juga bisa terjadi pada guru, seperti masalah keluarga dan masalah sosial lainnya. Masalah yang banyak terjadi pada guru misalnya beberapa guru yang sudah berkeluarga tetapi suami tidak memiliki pekerjaan yang tetap dan mencari nafkah dari bertani dan bekerja seramutan yang penghasilannya juga tidak menentu. Tidak hanya itu beberapa guru di desa juga memiliki tanggungan keluarga yang cukup banyak sehingga guru juga harus mencari pekerjaan sambilan selain sebagai guru.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara pada beberapa orang pendidik TK di Kecamatan Bengkalis

Kabupaten Bengkalis ditemukan gejala-gejala antara lain yang menyangkut dengan hubungan resiliensi dengan motivasi kerja guru sebagai berikut 1) Ketika Menghadapi anak-anak yang susah diatur pendidik cenderung gampang emosi dan melakukan tindakan yang tidak pantas dilakukan, 2) Sulit Menjalin hubungan yang baik di lingkungan, 3) Pendidik cenderung mudah kecewa dengan gaji yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan, 4) Pendidik merasa tertekan pada saat menghadapi anak-anak yang susah dikontrol.

2. METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasi yang bermaksud untuk menghubungkan dua variabel atau lebih. Dengan menghubungkan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis.

Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik TK di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis yang berjumlah 126 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 56 orang.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel x motivasi kerja dengan variabel y resiliensi. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket menurut Sugiyono (2012) dilakukan dengan cara memberiseperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan metode analisis statistik. Deskripsi data penelitian dilakukan dengan statistik, dengan menggunakan program komputer *SPSS for window ver. 22*.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis korelasi sederhana

Pearson Product Moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *self resiliensi* (X) dengan variabel motivasi berprestasi (Y).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran secara keseluruhan dari skor motivasi kerja disajikan dalam daftar skor aspek variabel motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Jumlah Butir Soal	Skor Faktual	Skor Ideal	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Motivasi Internal	14	2838	3136	50,67	90,5	Sangat Tinggi
2	Motivasi Eksternal	8	1561	1792	27,87	87,1	Sangat Tinggi
	Rata-rata	22	4399	4928	78,54	177,6	Sangat Tinggi

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat lima kategori kelompok motivasi kerja subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Katagori skoe variabel Motivasi Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$71,5 \leq X$	49	87,5%
Tinggi	$60,5 \leq X < 71,5$	7	12,5%
Sedang	$49,5 \leq X < 60,5$	0	0%
Rendah	$38,5 \leq X < 49,5$	0	0%
Sangat Rendah	$38,5 > X$	0	0%
Σ		56	100%

Sebaran secara keseluruhan dari skor resiliensi disajikan dalam daftar skor aspek variabel resiliensi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Skor Indikator Variabel Resiliensi

No	Indikator	Jumlah Butir Soal	Skor Faktual	Skor Ideal	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	<i>Emotion regulation</i>	5	877	1120	15,66	78,3	Tinggi
2	<i>Impulse control</i>	5	843	1120	15	75,26	Tinggi
3	<i>Reslistic optimism</i>	3	546	672	9,75	81,25	Sangat Tinggi
4	<i>Causal analysis</i>	4	735	896	13,12	82	Sangat Tinggi
5	<i>Emphaty</i>	4	651	896	11,62	72,65	Tinggi
6	<i>Self-efficecy</i>	2	332	448	5,92	74,1	Tinggi

7	<i>Reaching out</i>	4	771	896	13,76	79,35	Tinggi
Rata-rata		27	4755	6048	84,83	542,91	Tinggi

Agar skor pada penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas, maka dibuat lima kategori kelompok resiliensi subjek penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Skor Variabel Resiliensi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$87,75 \leq X$	24	42,86%
Tinggi	$74,25 \leq X < 87,75$	32	57,14%
Sedang	$60,75 \leq X < 74,25$	0	0%
Rendah	$47,25 \leq X < 60,75$	0	0%
Sangat Rendah	$47,25 > X$	0	0%
Σ		56	100%

1. Normalitas

		Resiliensi	Motivasi Kerja
N		56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.0000	78.5536
	Std. Deviation	5.25011	4.68623
	Absolute	.111	.114
Most Extreme Differences	Positive	.080	.091
	Negative	-.111	-.114
	Test Statistic	.111	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	.066 ^c

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai signifikansi 0,066 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa dalam berdistribusi normal.

2. Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	616.449	19	32.445	1.975	.039
	Linearity		420.055	1	420.055	25.570	.000

Resiliensi	Deviation from Linearity	196.393	18	10.911	.664	.822
	Within Groups	591.390	36	16.428		
	Total	1207.839	55			

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai linearity 0.039 lebih kecil dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa data linearity.

3. Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.918	13	36	.061

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai signifikansi 0.061 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data homogen

4. Uji Hipotesis

		Resiliensi	Motivasi Kerja
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.590*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.590*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Hipotesis

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil penelitian dapat diketahui dari tabel Independent Sampel Test nilai sig. (2-tailed) 0.000 sehingga dapat interpretasi bahwa Ho ditolak dan Ha Diterima. Artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan pengamatan awal, diketahui bahwa motivasi kerja pendidik di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis ada yang memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari banyaknya pendidik yang datang tidak tepat waktu dan pada saat mengajar pendidik kurang mempersiapkan bahan ajar yang akan diberikan kepada anak.

Namun ada juga pendidik yang memiliki semangat kerja tinggi, seperti pendidik yang selalu datang tepat waktu dan mengerjakan semua tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan yang sudah ditargetkan. Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Danim (Febri Ajeng, 2016) mengatakan motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong individu atau kelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan yang diinginkan.

Pada observasi awal pada pendidik di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis pendidik memiliki resiliensi yang rendah, ini dilihat dari pendidik sering tidak fokus pada saat melakukan pembelajaran dan lebih sering diam dan tidak aktif di dalam kelas. Pendidik kurang memiliki rasa simpati terhadap anak yang sedang menangis dan kewalahan mengatasinya. Namun ada juga yang pendidik yang memiliki resiliensi yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tidak meripatkan masalah dalam

melaksanakan pembelajaran di sekolah, seperti pendidik tetap memperhatikan anak didik dan tetap melaksanakan tugas dengan semangat sehingga pembelajaran tercapai sesuai keinginan yang akan dicapai. Menurut Reivich dan Shatte (Ria Novianti, 2018) menjelaskan 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.

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja pendidik di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sangat tinggi 87,5%. Pada variabel resiliensi pendidik di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 57,14%. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara motivasi kerja pendidik di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis dengan resiliensi pendidik di Kecamatan

Bengkalis Kabupaten, yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,590 dengan $p < 0,05$

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti berbeda dengan hasil observasi awal yang dilakukan pada pendidik di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis. Perbedaan ini dikarenakan pada waktu peneliti melakukan observasi hanya di beberapa sekolah sedangkan pada saat melakukan penelitian mengambil seluruh sampel pendidik TK Se-Kecamatan Bengkalis sehingga hasil yang diperoleh oleh peneliti berbeda dengan hasil awal observasi yang dilakukan peneliti. Dimana pada awal observasi motivasi kerja dan resiliensi pendidik di kecamatan bengkalis kabupaten bengkalis termasuk dalam katagori rendah, sedangkan hasil penelitian terhadap motivasi kerja dan resiliensi pendidik termasuk dalam katagori tinggi.

Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula resiliensi pendidik di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pendidik maka semakin rendah pula resiliensinya, untuk memperkuat

teori yang dikemukakan oleh Ramadhani (2014) bahwa motivasi dalam diri tidak hanya muncul begitu saja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. 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.

Berdasarkan perolehan persentase keseluruhan nilai motivasi kerja pada Tabel 1 dan dilihat dari kategori skor motivasi kerja pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik TK mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, mampu berusaha dalam mencapai target dengan jelas, selalu memiliki tujuan yang jelas dalam mencapai tujuan pekerjaan dengan baik, mampu memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaan, dan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja.

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. Hal ini sesuai dengan pendapat Donald (dalam Pupuh dan Suryana, 2012) motivasi merupakan tingkah laku seseorang yang bersedia untuk melakukan suatu tindakan untuk kearah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam diri maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini indikator Motivasi Kerja dengan persentase tertinggi adalah Motivasi Internal dengan nilai 90,5%. Artinya pendidik TK mampu bertanggung jawab, mampu mencapai tujuan dengan optimal, dapat menyelesaikan tugas dengan tetap dan jelas dan selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Indikator dengan persentase terendah adalah Motivasi Eksternal dengan nilai 87,1%. Artinya pendidik TK cukup berusaha

dalam memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaan, dan cukup bekerja untuk mendapat pujian dari teman dan atasan.

Dari hasil penelitian pada variabel resiliensi perolehan persentase keseluruhan nilai resiliensi pada Tabel 3 dan dilihat dari kategori skor resiliensi pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat Resiliensi pendidik TK di Kecamatan bengkalis Kabupaten Bengkalis pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik TK mampu untuk mengontrol emosi dengan tenang dan fokus, percaya dan mampu mengarahkan diri ketujuan yang ingin dicapai, mampu berpikir jernih dan akurat, mampu mencari penyebab masalah dan memecahkan masalah tersebut dengan baik, mampu berkomitmen dalam memecahkan masalah, dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain dan memiliki rasa toleransi terhadap orang lain.

Seorang pendidik yang memiliki resiliensi tinggi akan mampu untuk menghadapi keadaan-keadaan yang menekan dan dapat mengarahkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan secara optimal. Sedangkan pendidik yang memiliki resiliensi lebih rendah akan

lebih mudah tertekan pada saat menghadapi masalah-masalah pada diri dan sulit untuk mengarahkan diri ketujuan yang seharusnya dicapai dalam kehidupannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Ria Novianti (2018) orang dengan resiliensi yang tinggi mampu berhubungan dengan orang lain dan juga mampu melihat situasi dari perspektif orang lain, meskipun ia tidak setuju dengan hal tersebut. Semakin mampu seseorang berempati terhadap orang lain, maka akan semakin sedikit kesalahan yang dapat diperbuat terhadap mereka. Empati menjadi perekat hubungan dan menjadi komponen penting ketika seseorang akan membangun hubungan sosial yang kuat.

Dalam ilmu perkembangan manusia, resiliensi memiliki makna yang luas dan beragam, mencakup kepulihan dari masa traumatis, mengatasi kegagalan dalam hidup, dan menahan stres agar dapat berfungsi dengan baik dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Hasil penelitian Razki dan Igaa (2016) berpendapat resiliensi adalah kapasitas untuk merespon sesuatu dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan kesengsaraan atau

trauma, terutama untuk mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Dari hasil penelitian ini tingkat resiliensi yang dimiliki oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sangatlah tinggi, mereka mampu bangkit dan memiliki motivasi untuk memulai hal yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi juga memiliki resiliensi yang tinggi sehingga mereka dapat tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai masalah sehari-hari.

Indikator Resiliensi dengan persentase tertinggi adalah indikator *Causal analysis* dengan nilai 82%. Artinya pendidik mampu menganalisis dan mencari pemecahan masalah dalam hidup sehingga menjadi individu yang tepat dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Indikator persentase terendah adalah indikator *Emphaty* dengan nilai 72,65%. Artinya cukup memahami bahasa nonverbal dari orang lain seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh dan intonasi suara.

Untuk mengetahui besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Resiliensi maka dicarilah Koefisien Determinan yang dihasilkan dengan hasil sebesar $KD = r^2 \times 100\% = 0,590^2 \times 100\% = 34,81\%$ maka dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebanyak 34,81% terhadap Resiliensi pendidik TK sedangkan 65,19% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan halnya dengan penelitian sebelumnya pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi belajar menurut Santrock (Abdul Rahim, 2017) yaitu faktor individu (pertumbuhan atau kematangan, kepandaian, pelatihan, adanya keinginan, dan faktor pribadi) dan faktor kemasyarakatan (keluarga atau kondisi kerumaha tanggaan, alat-alat dalam belajar, guru dengan cara pengajarannya dan motivasi kemasyarakatan).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self resiliensi* dengan motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di kecamatan bengkalis kabupaten

bengkalis. Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pendidik

Kepada pendidik diharapkan meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja sehingga pendidik mampu menyelesaikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai sesuai kebutuhan kehidupan dan pekerjaan, dengan begitu resiliensi pada diri pendidik akan semakin tinggi untuk selalu fokus dan tenang dalam menghadapi keadaan-keadaan yang sulit yang dihadapi.

2. Bagi Kepala Sekolah

Dengan terbuktinya penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap resiliensi pendidik, maka kepala sekolah perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kemampuan resiliensi di setiap sekolah dengan memberikan motivasi atau dukungan terhadap pendidik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan-

keterbatasan peneliti seperti, waktu, biaya, tenaga dan keterbatasan-keterbatasan lainnya. Selain itu hendaknya melengkapi penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi prokrastinasi akademik mahasiswa terutama dari faktor yang berasal dari luar diri individu, karena dalam penelitian ini peneliti fokus pada aspek dalam diri individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim A. 2017. *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Motivasi Belajar (Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Long Ikis)*. *Psikoborneo*. Volume 5, Nomor 3, P.427-440.
<http://Ejournal.Psikologi.Fisip-Unmul.Ac.Id> (Diakses 26 Februari 2017).
- Desmita. 2013. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Febri Ajeng Rahayu. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Pada Paud/Kb Tk Islam 'Aqila Di Samarinda*. *eJournal Ilmu Administari Bisnis*. Volume 4, Nomor 3, P.728-742.
<http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id> (Diakses 18 Maret 2018)

Fitri Ramadhani. 2014. *Hubungan antara Resiliensi dan Kepercayaan Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penyandang Cacat Tubuh di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*. Volume 3, Nomor 2, P.97-107.

<http://candradiwa.psikologi.fk.uns.ac.id> (Diakses 2 Agustus 2018)

Igaa Noviekayati dan Mochammad Rizki Aziz. 2016. *Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja*. *Persona*. Volume 5, Nomor 1, P.62-70. <http://jurnal.untag-sby.ac.id> (Diakses 29 Juli 2018)

Jackson, R Dan Watkin, C. 2004. *Seven Essential Skill For Overcoming Life's Obstacles And Determining Happiness*. *Selection Dan Development Review*, Vol. 20, No. 6, Desember 2004.

Pupuh Fathurrohman Dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. PT Refika Aditama. Bandung.

Ria Novianti. 2018. *Orang Tua Sebagai Pemeran Utama Dalam Menumbuhkan Resiliensi Anak*. *Jurnal Educhild*. Volume 7, Nomor 1, P.26-33. <Http://Ejournal.unri.ac.id/Index.php./JPSBE/Index> (Diakses 19 Agustus 2018)

Sri Harmi. 2012. *Hubungan Dukungan Sosial Dan Resiliensi Terhadap Motivasi Berprestasi Pasca Erupsi Merapi*. Tesis. Fakultas Sains

Psikologi Universitas Muhammadiyah Sukarta.