

PENGARUH MOTIVASI, *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN INFORMAL DI WILAYAH BOGOR

Bernard E. Silaban
Institut Bisnis Nusantara
benard@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh motivasi, *emotional quotient* dan *adversity quotient* terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Informal di Wilayah Bogor. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif, pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 guru menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun metode analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, analisis deskriptif variabel penelitian, regresi linier berganda, uji statistik F dan t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru berada dalam kategori sangat termotivasi, sangat cerdas emosi, sangat cerdas daya juang dengan kinerja yang sangat bagus. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, *emotional quotient* dan *adversity quotient* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan hasil uji t menunjukkan bahwa *emotional quotient* dan *adversity quotient* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Informal di wilayah Bogor.

Kata kunci: *motivasi, emotional quotient, adversity quotient, kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang menentukan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*experience*) dari karyawan tersebut. Faktor-faktor yang disebutkan di atas sering disebut sebagai *hard skill* (keterampilan keras) akan menentukan kemampuan atau kapabilitas seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas ataupun menghasilkan kinerja yang baik/optimal.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang didukung dengan hasil penelitian, selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, belakangan ini ditemukan beberapa faktor tambahan yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor *soft skill* (keterampilan lunak). Faktor *soft skill* antara lain adalah sikap (*attitude*) motivasi (*motivation*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Faktor-faktor keterampilan lunak tersebut bukan saja dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan bahkan sangat menentukan dalam pengembangan karier si karyawan tersebut. Menurut berbagai referensi kecerdasan lunak (*soft skill*) sekitar 70% menentukan kesuksesan seseorang dalam karier sedangkan kecerdasan keras (*hard skill*) hanya berpengaruh 30%. Hal ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh (Daniel Goleman, 1995) dalam bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence-Why It Can Matter More Than IQ*".

Salah satu hasil penelitian yang mendukung argumentasi di atas dihasilkan oleh (Ayundasari, et. al., 2017), dimana penelitian dilakukan terhadap 77 orang pekerja pada *Regional Licensing and Investment Agency of East Kalimantan Province* ditemukan bahwa kemampuan seseorang karyawan menata diri sendiri berpengaruh terhadap kinerjanya dan demikian juga dengan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. (*Self-efficacy influences employee performance and motivation influences employee performance*). Sejalan dengan hasil penelitian ini, ditemukan juga hasil penelitian (Shahzadi, et. al., 2014) terhadap 160 guru sekolah negeri dan swasta di Pakistan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor keterampilan lunak lain seperti kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence/Quotient*) dan kecerdasan daya juang (*Adversity Quotient*) juga menjadi faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Triana Fitriastuti, 2013), dengan responden sebanyak 89 pegawai *Government Employees of Industry and Trade Organization*, yang berlokasi di kota Kutai menunjukkan bahwa *Emotional Intelligent, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja/pegawai dengan kecerdasan emosional (*emotional intelligent/quotient*) yang baik akan bekerja lebih baik sesuai dengan standar organisasi dan memiliki kinerja (*performance*) yang lebih baik.

Demikian juga dengan kecerdasan *adversity*/daya juang (*Adversity Quotient*), yaitu suatu bentuk kecerdasan lunak lain yang dicetuskan oleh (Stoltz, 2000). Menurut Stoltz, kecerdasan *adversity*/daya juang disebut sebagai suatu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam melihat suatu kesulitan atau masalah dan mampu mengolah kesulitan atau masalah tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Jadi, dengan kata lain dalam bahasa yang lebih sederhana kecerdasan *adversity*/dayajuang (*Adversity Quotient*) adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan. Orang yang memiliki kecerdasan dayajuang tinggi akan lebih mampu mewujudkan cita-citanya dibandingkan orang yang kecerdasan daya juangnya lebih rendah. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari (Lasman, et. al., 2018) yang menemukan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional (*emotional intelligence/quotient*) dan kecerdasan *adversity*/daya juang (*Adversity Quotient*) terhadap kinerja guru pada Lembaga Pendidikan Informal di wilayah Bogor. Lembaga Pendidikan Informal ini bernama Prosus Inten yang misinya adalah mempersiapkan mental, membekali keterampilan dan memotivasi siswa SMA untuk dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri pilihannya di seluruh Indonesia. Peran guru disini sangat penting tidak hanya untuk melatih cara menjawab soal dengan cepat dan tepat tetapi yang jauh lebih penting adalah mengoptimalkan potensi terbaik siswa sehingga sukses mencapai cita-cita dan impiannya untuk diterima di Perguruan Tinggi Negeri favorit. Jadi keterampilan lunak baik kecerdasan emosional maupun kecerdasan dayajuang serta kemampuan memotivasi para guru sangat berperan penting dalam kesuksesan para siswa didiknya.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient* secara simultan terhadap Kinerja Guru.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient* secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Manajemen Lembaga Pendidikan Informal tempat para guru mengajar dan bekerja agar menjadi bahan masukan dalam meningkatkan kinerja para gurunya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi Ilmu Pengetahuan dan menjadi referensi tambahan untuk digunakan oleh para dosen dan mahasiswa serta peneliti di bidang yang serupa.

STUDI PUSTAKA

Motivation (Motivasi)

Ada banyak teori motivasi yang sering digunakan dalam jurnal atau penelitian seperti teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori Mc Gregor dan teori kebutuhan dari Mc Clelland. Secara umum dari berbagai teori di atas didapatkan benang merah bahwa seseorang yang termotivasi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibanding mereka yang tidak termotivasi. Kajian pustaka disini langsung mengacu kepada teori McClelland.

McClelland's Theory

Dalam bukunya berjudul "*The Achieving Society*" (McClelland, 1961), mengidentifikasi tiga bentuk motivator yang diyakini dimiliki oleh setiap manusia yaitu: *a need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *a need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi), *and a need for power* (kebutuhan kekuasaan). Manusia akan memiliki karakteristik yang berbeda tergantung kepada motivator mana yang dominan yang dimilikinya. Menurut Mc Clelland, tanpa terpengaruh oleh gender, budaya dan umur, manusia memiliki tiga pendorong motivasi, dan salah satu diantaranya akan menjadi pendorong motivasi yang dominan (*motivating driver*). Motivator dominan ini sangat dipengaruhi oleh budaya dan pengalaman hidup kita yang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Karakteristik motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Dominant Motivator: Achievement* (Berprestasi)

Characteristics:

- a. *Has a strong need to set and accomplish challenging goals* (Memiliki suatu kebutuhan yang kuat untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang).
- b. *Takes calculated risks to accomplish their goals* (Berani mengambil risiko yang terkalkulasi untuk mencapai tujuannya)
- c. *Likes to receive regular feedback on their progress and achievements* (Senang menerima umpan balik secara teratur atas progress dan pencapaiannya).
- d. *Often likes to work alone* (Seringkali senang bekerja sendiri).

2. *Dominant Motivator: Affiliation* (Berafiliasi/Bersosialisasi)

Characteristics:

- a. *Want to belong to the group* (Ingin menjadi bagian dari kelompok)
- b. *Wants to be liked, and will often go along with whatever the rest of the group wants to do* (Ingin disukai, dan akan mengikuti apapun yang akan dikerjakan oleh kelompok)
- c. *Favors collaboration over competition* (Lebih menyukai berkolaborasi daripada berkompetisi).
- d. *Doesn't like high risk or uncertainty* (Tidak menyukai risiko yang tinggi dan ketidakpastian)

3. *Dominant Motivator: Power* (Kekuasaan)

Characteristics:

- a. *Want to control and influence others* (Ingin mengendalikan dan mempengaruhi orang lain)
- b. *Likes to win arguments* (Senang memenangkan argumentasi)
- c. *Enjoys competition and winning* (Menikmati persaingan dan kemenangan).
- d. *Enjoys status and recognition* (Menikmati status dan pengakuan).

Emotional Intelligence/Quotient (Kecerdasan Emosional)

Emotional intelligence is the ability to recognize your emotions, understand what they're telling you, and realize how your emotions affect people around you. It also involves your perception of others: when you understand how they feel, this allows you to manage relationships more effectively. (Goleman, 1995). Sesuai Daniel Goleman di atas, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosimu, memahami apa yang dikatakannya padamu, dan menyadari bagaimana emosimu mempengaruhi orang disekitarmu. Hal itu juga menyangkut persepsimu atas orang lain. Ketika kamu memahami apa yang mereka rasakan, hal itu akan membuat dirimu mampu mengelola hubungan dengan lebih efektif.

Five elements of Emotional Intelligence/Quotient, (Goleman, 1995):

1. *Self-Awareness* – Mereka tahu kekuatan dan kelemahannya dan mereka bekerja sesuai dengan keadaannya sehingga kinerja mereka akan lebih baik. *Self-*

awareness ini diyakini menjadi bagian yang paling penting dari *emotional intelligence*.

2. *Self-Regulation* – Self regulation ini adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, emosi, kata hati dan membuat keputusan yang terukur.
3. *Motivation* – Mereka ini mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja produktif dan efektif.
4. *Empathy* – Mereka ini menghindari tuduhan dan penghakiman yang terlalu cepat (*stereotyping and judging too quickly*), dan mereka hidup dengan tulus dan terbuka. Empati ini merupakan elemen kedua terpenting dari *emotional intelligence*.
5. *Social Skills* – Mereka dengan *social skill* yang baik biasanya adalah *tie* pekerja tim, mau membantu orang lain untuk berkembang dan bersinar serta mampu mengelola perbedaan.

Adversity Quotient (Kecerdasan Daya juang)

Paul G. Stoltz dan Erik Weihenmayer, diterjemahkan oleh (Kusnandar, 2008) mengatakan *Adversity Quotient* (AQ) adalah kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan-kesulitan dan mampu mengatasi tantangan hidup. Kecerdasan adversity ini sering juga disebut kecerdasan dayajuang.

Untuk memahami peran *Adversity Quotient* (AQ) dalam menghadapi kesulitan, (Stoltz, 2000) penemu konsep *Adversity Quotient* (AQ) berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan ada 3 (tiga) tipe atau kategori orang yang termasuk dalam kecerdasan adversity/dayajuang. Untuk menjelaskan, Stoltz meminjam terminologi yang biasa digunakan oleh para pendaki gunung. Dalam hal ini, Stoltz membagi para pendaki gunung menjadi tiga tingkatan yaitu:

1. *Quitter* (orang-orang yang dengan mudah berhenti atau menyerah)
Para *quitter* adalah tipe para pekerja yang sekadar untuk bertahan hidup. Mereka ini mudah putus asa dan menyerah di tengah jalan ketika menghadapi suatu masalah atau kesulitan.
2. *Camper* (orang yang senang berkemah di tengah perjalanan)
Para *camper* ini lebih baik dari *quitter*, karena mereka berani melakukan pendakian seperti melakukan pekerjaan yang berisiko, tetapi risiko yang terukur dan aman. Orang-orang ini sekurang-kurangnya sudah merasakan tantangan, dan selangkah lebih maju dari para *quitters*. Namun ketika mereka sudah menemukan kondisi yang nyaman, maka mereka akan tinggal dan berkemah disitu. Sayangnya banyak potensi diri yang tidak teraktualisasikan, karena pendakian itu sebenarnya belum selesai tetapi tipe ini lebih memilih untuk tetap bertahan di zona nyaman yang sudah mereka rasakan. Moto para *campers* adalah “Ngapain capek-capek lagi mendaki, disini saja sudah cukup enak dan nyaman”
3. *Climber* (orang yang terus mendaki hingga mencapai puncak).
Para *climber*, adalah mereka yang dengan segala keberaniannya menghadapi risiko, akan menuntaskan pendakiannya. Mereka mampu menikmati proses pendakian menuju puncak keberhasilan, walau mereka tahu bahwa akan banyak rintangan dan kesulitan yang menghadang. Namun, dibalik kesulitan itu mereka akan mendapatkan banyak kemudahan dan pengalaman yang menantang dan menyenangkan. “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan dan kesenangan”. Dalam konteks ini, para *climber* inilah sebenarnya yang dianggap memiliki *Adversity Quotient* atau kecerdasan dayajuang yang tinggi. Dengan kata lain, para pendaki dengan *Adversity Quotient* atau kecerdasan dayajuang yang tinggilah yang membedakan *climber* dengan para *camper* dan *quitter*.

Karakteristik Tipe Orang Pada *Adversity Quotient* mengacu kepada Sriati (2008), karakteristik dari orang yang termasuk dalam tipe-tipe *Quitter*, *Camper* dan *Climber* akan diuraikan berikut ini.

1. Karakteristik *Quitter*
 - a. Menolak untuk mendaki lebih tinggi
 - b. Bekerja sekedar cukup untuk hidup
 - c. Menghindari tantangan yang berat
 - d. Cenderung menolak atau lari dari perubahan
 - e. Tidak memiliki visi dan keyakinan akan masa depan
2. Karakteristik *Camper*
 - a. Mau mendaki tapi sampai batas tertentu
 - b. Mudah puas jika sudah sampai pada tahap tertentu
 - c. Mengorbankan kemampuan individunya guna menjaga hubungan dengan sesame
 - d. Menghindari perubahan besar dan cenderung menikmati kondisi yang ada
 - e. Prestasinya tidak tinggi dan kontribusinya tidak besar
3. Karakteristik *Climber*
 - a. Memiliki visi dan keyakinan akan masa depan - Menjadi pemikir dan pendaki yang siap mencari kemungkinan-kemungkinan
 - b. Menyukai tantangan, mampu memotivasi diri dan memiliki semangat tinggi untuk mencapai yang terbaik
 - c. Berani mengambil risiko serta siap menerima kritik
 - d. Menyambut baik adanya perubahan dan mendorong perubahan ke arah yang positif
 - e. Berkontribusi besar dan mampu mengoptimalkan potensi diri untuk prestasi maksimal

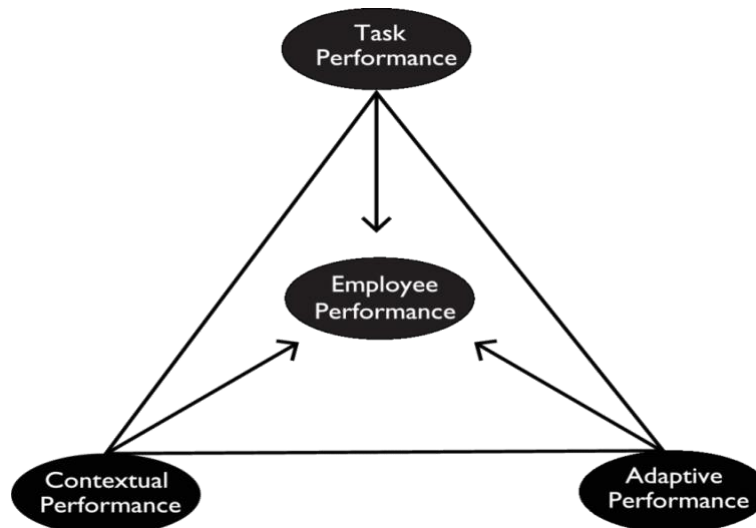
Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan meliputi faktor-faktor kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*) dan efektivitas kerja (*effectiveness of work*) termasuk perilaku (*behaviors*) yang karyawan tunjukkan di tempat kerja. (Ashley Donohoe, 2019). Bagaimana kinerja karyawan anda setiap hari di dalam bisnis akan sangat berpengaruh kepada sukses dan gagalnya bisnis anda.

Dimensions of Employee Performance Job performance defined in the context of:

1. *Task Performance*, as “*effectiveness with which job occupants execute their assigned tasks, that realizes the fulfillment of organization’s vision while rewarding organization and individual proportionately.*” (Efektifitas dengan mana si pelaksana tugas mengeksekusi tugas-tugas yang diberikan untuk merealisasikan pemenuhan visi organisasi yang menguntungkan organisasi dan individu secara proporsional)
2. *Adaptive Performance*, as an individual’s ability to acclimatize and provide necessary support to the job profile in a dynamic work situation (Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang berarti kepada penyelesaian pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis)
3. *Contextual Performance*, consist of multiple “*subdimensions*” such as *teamwork, allegiance, and determination* (Berkaitan dengan sub-sub dimensi seperti kerjasama tim, kesetiaan dan keteguhan tekad). *The contextual performance is elaborated on the ground of “feeling and viewpoint” that employee embraces about their colleagues, which is termed as esprit-de-corps (teamspirit).* (Borman and Motowidlo, 1997).

Dimensi Kinerja Karyawan (*Employee Performance Dimension*) dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. *Dimensions of Employee Performance* (Borman, and Motowidlo, 1997)

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient* terhadap Kinerja secara konsep teori dan hasil penelitian dapat dijelaskan berikut ini.

1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mc Clelland, 1961), orang dengan tipe motivasi dominan berprestasi (*achievement*) punya kebutuhan yang besar untuk mencapai tujuan-tujuan yang menantang dan orang seperti ini akan terdorong untuk berprestasi serta memiliki kinerja yang lebih baik. Hubungan motivasi dengan kinerja juga dikuatkan oleh hasil penelitian dari (Dini Yunita Ayundasari, dkk, 2017), dimana penelitian dilakukan terhadap 77 orang pekerja pada *Regional Licensing and Investment Agency of East Kalimantan Province*, ditemukan bahwa kemampuan seseorang karyawan menata diri sendiri berpengaruh terhadap kinerjanya dan demikian juga dengan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.

2. Hubungan *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Daniel Goleman, 1995), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosimu, memahami apa yang dikatakannya padamu, dan menyadari bagaimana emosimu mempengaruhi orang disekitarmu. Hal itu juga menyangkut persepsimu atas orang lain. Ketika kamu memahami apa yang mereka rasakan, hal itu akan membuat dirimu mampu mengelola hubungan dengan lebih efektif. Dan ketika kamu mampu mengelola dirimu dan hubungan dengan orang lain secara efektif maka kamu akan bekerja lebih efektif sehingga kinerjamu akan lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Triana Fitriastuti (2013), pada responden sebanyak 89 pegawai *Government Employees of Industry and Trade Organization*, yang berlokasi di kota Kutai menunjukkan bahwa *Emotional Intelligent*, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja/pegawai dengan kecerdasan emosional (*emotional intelligent/quotient*) yang baik akan bekerja lebih baik sesuai dengan standar organisasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Hubungan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Paul G. Stoltz yang diterjemahkan oleh (Kusnandar, 2008) mengatakan *Adversity Quotient* (AQ) adalah kemampuan atau kecerdasan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan-kesulitan dan mampu mengatasi tantangan hidup. Kecerdasan *adversity* ini sering juga disebut kecerdasan dayajuang. Kecerdasan dayajuang ini juga berperan penting dalam dunia pekerjaan dimana orang dengan kecerdasan dayajuang yang tinggi akan cenderung berprestasi lebih tinggi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal

tersebut juga didukung hasil penelitian dari (Kartini Lasman, dkk, 2018) yang menemukan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis atau metode penelitian ini adalah metode asosiatif yaitu penelitian untuk melihat hubungan atau pengaruh dari satu variabel atau lebih.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari tiga yaitu Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient*. Sedangkan variabel dependen hanya satu yaitu Kinerja. Dimensi atau indikator variabel independen dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Dimensi/Indikator Variabel Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient*

Variabel	Dimensi/Indikator	Pernyataan
Motivasi	Need of Achievement	1, 2,3,4
	Need of Affiliation	5,6,7,8
	Need of Power	9,10,11,12
Emotional Quotient	Self-Awareness	13,14
	Self-Regulation	15,16,17,18
	Motivation	19,20,21
	Empathy	22,23,24
	Social Skills	25,26,27,28
Adversity Quotient	Memiliki visi masa depan	29
	Menjadi pemikir dan pendaki yang baik	30
	Menyukai tantangan dan memiliki semangat tinggi untuk mencapai yang terbaik	31
	Berani mengambil risiko	32
	Menyambut baik adanya perubahan	33
	Berkontribusi dan mampu mengoptimalkan potensi diri untuk prestasi maksimal	34

Adapun dimensi/indikator variabel dependen yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Dimensi/Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi/Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan	Task Performance	1,2,3
	Adaptive Performance	4,5
	Contextual Performance	6,7,8

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner bersifat tertutup yaitu para responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan.

Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral/Biasa = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Lembaga Pendidikan Informal di Wilayah Bogor-Sukabumi dimana terdapat sebanyak 60 guru tetap yang bekerja penuh waktu di lembaga tersebut. Adapun populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Populasi: Guru purna waktu sebanyak 60 orang di Lembaga Pendidikan Informal P-I yang berkantor pusat di Jl. Dadali No. 53 Warung Jambu Bogor

Sampel: adalah seluruh populasi guru purna waktu di Lembaga Pendidikan Informal P-I yang berkantor pusat di Jl. Dadali No. 53 Warung Jambu Bogor

Dengan demikian Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data akan dimulai dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner pernyataan-pernyataan masing-masing variabel.

Uji Validitas Motivasi

Hasil pengolahan data validitas Motivasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Item Total Statistic

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.74	13.990	.514	.583	.676
X1.2	47.04	13.719	.510	.368	.673
X1.3	46.75	14.188	.489	.402	.680
X1.4	47.23	13.534	.397	.279	.683
X1.5	46.67	14.049	.538	.533	.675
X1.6	47.64	12.940	.432	.320	.677
X1.7	46.91	14.316	.290	.366	.699
X1.8	46.87	14.409	.371	.386	.690
X1.9	47.52	13.636	.244	.139	.714
X1.10	47.45	13.486	.383	.284	.686

Dari tabel diatas di peroleh nilai r-hitung pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk 10 pernyataan Motivasi > r-tabel 0,2335, berarti valid.

Uji Validitas Emotional Quotient

Hasil pengolahan data validitas Emotional Quotient dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Item Total Statistic

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	68.06	40.526	.687	.	.931
X2.2	68.09	39.992	.695	.	.930
X2.3	68.16	41.312	.637	.	.932
X2.4	68.13	39.645	.564	.	.935
X2.5	68.06	40.144	.742	.	.929
X2.6	68.25	39.600	.633	.	.933
X2.7	67.87	42.086	.652	.	.932
X2.8	68.07	40.803	.718	.	.930
X2.9	68.04	41.689	.553	.	.934

X2.10	68.28	39.673	.701	.	.930
X2.11	68.06	40.202	.700	.	.930
X2.12	68.01	40.662	.755	.	.929
X2.13	68.04	40.895	.709	.	.930
X2.14	68.10	40.740	.652	.	.931
X2.15	68.10	40.681	.630	.	.932
X2.16	68.03	40.234	.774	.	.929

Dari tabel diatas di peroleh nilai r-hitung pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk 16 pernyataan Emotional Quotient > r-tabel 0,2335, berarti valid.

Uji Validitas Adversity Quotient

Hasil pengolahan data validitas *Adversity Quotient* dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Item Total Statistic

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	22.22	5.496	.755	.683	.868
X3.2	22.28	5.379	.800	.810	.861
X3.3	22.25	5.335	.825	.809	.857
X3.4	22.74	5.313	.537	.334	.913
X3.5	22.28	5.320	.777	.695	.864
X3.6	22.23	5.651	.679	.487	.879

Dari tabel diatas di peroleh nilai r-hitung pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk 6 pernyataan Adversity Quotient > r-tabel 0,2335, berarti valid.

Uji Validitas Kinerja

Hasil pengolahan data validitas Kinerja dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Item Total Statistic

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.12	9.604	.741	.641	.890
Y.2	30.99	9.397	.810	.717	.884
Y.3	31.14	9.243	.660	.526	.897
Y.4	31.09	9.169	.745	.699	.888
Y.5	31.13	9.321	.746	.718	.888
Y.6	30.96	9.277	.805	.686	.884
Y.7	31.26	9.578	.517	.463	.912
Y.8	31.07	9.745	.636	.597	.898

Dari tabel di atas di peroleh nilai r-hitung pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk 8 pernyataan Kinerja > r-tabel 0,2335, berarti valid.

Uji Reliabilitas Motivasi

Hasil pengolahan data reliabilitas Motivasi menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Reliability Statistic

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.755	10

Dari tabel diatas diperoleh nilai *r*-hitung (*Cronbach's Alpha*) 0,710 > *r* tabel 0,2335 yang berarti semua pernyataan Motivasi dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Emotional Quotient

Hasil uji reliabilitas *Emotional Quotient* menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Reliability Statistic

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.939	16

Dari tabel diatas diperoleh nilai *r*-hitung (*Cronbach's Alpha*) 0,9 35 > *r* tabel 0,2335 yang berarti semua pernyataan Emotional Quotient dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Adversity Quotient

Hasil uji reliabilitas *Adversity Quotient* menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Reliability Statistic

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.903	6

Uji Reliabilitas Kinerja

Hasil uji reliabilitas Kinerja menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Reliability Statistic

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.910	8

Dari tabel diatas diperoleh nilai *r*-hitung (*Cronbach's Alpha*) 0,905 > *r* tabel 0,2335 yang berarti semua pernyataan Kinerja dinyatakan reliabel.

Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan model yang sudah dibuat pada bab sebelumnya berikut adalah model regresi yang digunakan: $Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$

Dimana Y adalah Kinerja, X1 adalah Motivasi, X2 adalah *Emotional Quotient*, X3 adalah *Adversity Quotient*.

Hasil olahan data output statistik dengan *software* SPP didapat koefisien-koefisien regresi seperti terlihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	2.569		.249	.804
	Motivasi	.109	.071	.113	1.530	.131
	Emotional Quotient	.201	.055	.391	3.644	.001
	Adversity Quotient	.583	.126	.462	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut:

1. Konstanta, a sebesar 0,639, yang berarti jika tidak ada nilai motivasi, emotional quotient dan adversity quotient, maka nilai kinerja adalah sebesar 0,639.
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0,109, yang berarti setiap penambahan/pengurangan nilai motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan/menurunkan nilai kinerja sebesar 0,109 satuan dengan asumsi bahwa X_2 dan X_3 konstan.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,201, yang berarti setiap penambahan/pengurangan nilai emotional quotient sebesar 1 satuan akan meningkatkan/menurunkan nilai kinerja sebesar 0,201 dengan asumsi bahwa X_1 dan X_3 konstan.
4. Koefisien regresi b3 sebesar 0,583, yang berarti setiap penambahan/pengurangan nilai adversity quotient sebesar 1 satuan akan meningkatkan/menurunkan nilai kinerja sebesar 0,583 dengan asumsi bahwa X_1 dan X_2 konstan.

Dari nilai-nilai konstanta dan koefisien regresi di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,639 + 0,109X_1 + 0,201X_2 + 0,583X_3$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil olahan data output statistik dengan software SPP didapat model summary seperti terlihat pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.774	1.657

a. Predictors: (Constant), Adversity_Quotient, Motivasi, Emotional_Quotient

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.774 atau 77,4%. Artinya, 77,4% variasi Kinerja dipengaruhi Motivasi, *Emotional Quotient* dan *Adversity Quotient*, sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Uji Statistik F

Hasil olahan data output statistik dengan *software* SPP didapat Anova seperti terlihat pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.676	3	215.559	78.502	.000 ^b
	Residual	178.483	65	2.746		
	Total	825.159	68			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Adversity_Quotient, Motivasi, Emotional_Quotient						

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, maka diperoleh nilai Sig F $0,000 < 0,05$ yang berarti model regresi hasil estimasi signifikan dan valid untuk digunakan, Hal tersebut juga berarti bahwa Motivasi, Emotional Quotient dan Adversity Quotient secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Informal di Wilayah Bogor.

Uji Statistik t

Hasil olahan data output statistik dengan software SPP didapat *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	2.569		.249	.804
	Motivasi	.109	.071	.113	1.530	.131
	Emotional_Quotient	.201	.055	.391	3.644	.001
	Adversity_Quotient	.583	.126	.462	4.635	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, maka dapat dilakukan uji signifikansi koefisien-koefisien regresi sebagai berikut:

Nilai Sig t untuk koefisien Motivasi (a_1) sebesar $1,131 > 0,05$ yang berarti koefisien a_1 tidak signifikan. Hal tersebut juga berarti bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Nilai Sig t untuk koefisien *Emotional Quotient* (a_2) sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti koefisien a_2 signifikan. Hal tersebut juga berarti bahwa *Emotional Quotient* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Nilai Sig t untuk koefisien *Adversity Quotient* (a_3) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti koefisien a_3 signifikan. Hal tersebut juga berarti bahwa *Adversity Quotient* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien Motivasi menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Informal di Wilayah Bogor. Hal ini berarti tidak sejalan dengan hasil penelitian Dini Yunita Ayundasari, dkk (2017), terhadap 77 orang pekerja pada *Regional Licensing and Investment Agency of East Kalimantan Province*, dimana motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien *Emotional Quotient/Intelligence* menunjukkan bahwa *Emotional Quotient/Intelligence* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Informal di Wilayah Bogor. Hal ini berarti konsisten dengan hasil penelitian Triana Fitriastuti (2013), pada 89 pegawai *Government Employees of Industry and Trade Organization*, yang berlokasi di kota Kutai

menunjukkan bahwa *Emotional Intelligent*, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian melalui uji signifikansi koefisien *Adversity Quotient* menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Informal di Wilayah Bogor. Hal ini berarti konsisten dengan hasil penelitian Kartini Lasman, dkk, (2018) yang menemukan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistik F diperoleh nilai Sig F $0,000 < 0,05$ yang berarti Motivasi, Emotional Quotient dan Adversity Quotient secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Informal di Wilayah Bogor.
2. Berdasarkan hasil uji statistik t diperoleh nilai Sig t untuk koefisien a1 (Motivasi) sebesar $1,131 > 0,05$ yang berarti Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kemudian hasil uji statistik t untuk koefisien a2 (Emotional Quotient) diperoleh nilai Sig t untuk koefisien a2 sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti, Emotional Quotient secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil uji statistik t untuk koefisien a3 (Adversity Quotient) diperoleh nilai Sig t untuk koefisien a3 sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Adversity Quotient secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Informal di Wilayah Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayundasari, D.Y., Sudiro, A. dan Irawanto, D.W. 2017. *Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 15 No 4.
- Donohoe, A. 2019. www.businessdictionary.com,
- Durianto, D., Sugiarto, Sitinjak, T. 2004, *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Erik, W. & Paul, G. S. 2008. *Mengubah Masalah Menjadi Berkah* (Alih Bahasa: Kusnanadar). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fitriastuti, T. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Dinamika Manajemen (JDM) Vol 4 No. 2.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence-Why It Can Matter More Than IQ*".
- Lasman, K. dkk., 2018. "Pengaruh Emotional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu" E Jurnal Katalogis, Volume 6..
- Michael R Baye & Jeffrey T Prince. 2016. *Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis*, Edisi 8, Buku 1, Salemba Empat.
- Robbins, P., S. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Shahzadi, I. et all. 2014. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa*, ISSN Online 2222-2839 Vol.6 No.23, Universitas Islamia Bahawalpur, Pakistan
- Stoltz, G., P. 2000. "Adversity Quotient, Turning Obstacles Into Opportunities", Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.