



Pengaruh *Adversity Quotient (AQ)* terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK PGRI Wonoasri Kab Madiun

Novi Meiyrdhayanti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Unika Widya Mandala Madiun
meiyrdha@gmail.com, meiyrdha@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of direct and indirect adversity quotient on teacher performance SMK PGRI Madiun Wonoasri through motivation to work as a variable pemediasi. Samples from this study are all teachers of SMK PGRI Madiun Wonoasri. Instrument data collection using questionnaires. Data were analyzed using regression analysis and path analysis. The analysis showed that the adversity quotient significant positive effect on work motivation, adversity quotient significant positive effect on Kinerrja, and motivation significant positive effect on the performance of teachers. Work motivation has partial mediation role in the influence of adversity quotient on teacher performance.

Keywords: adversity quotient, motivation, teacher performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia pendidikan mengalami perkembangan dalam berbagai aspek, dari aspek teknologi hingga pola pembelajaran. Berkembangnya dunia pendidikan maka kualitas tenaga pengajar menjadi hal yang harus di perhatikan. Guru merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan, kehadiran guru mutlak diperlukan di dalamnya (Agustin, 2011:14). Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Generasi muda sebagai agen perubahan pembangunan salah satunya adalah para siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu sumber daya potensial yang memiliki pengetahuan dan kompetensi lebih tinggi dan siap untuk bekerja dibandingkan dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Oleh karena itu banyak siswa yang lebih memilih masuk ke SMK daripada SMA dengan alasan supaya cepat kerja. Jumlah data siswa SMA dan SMK Negeri maupun Swasta di Kota Madiun tahun 2015 sebagai berikut: SMA Negeri dan Swasta menampung sebesar 2.859 siswa, dan sedangkan SMK Negeri dan Swasta menampung sebesar 3.121 (www.umm.ac.id). Keadaan ini menuntut seorang guru untuk mempersiapkan anak didik agar mampu menghadapi dunia kerja. Beban guru SMK lebih berat dibandingkan dengan beban guru SMA, hal ini sesuai dengan motto SMK di Indonesia “ SMK bisa”, sehingga dibutuhkan kecerdasan adversitas bagi guru SMK untuk dapat mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Adversity quotient dan motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan, motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental, motivasi juga memiliki dua sisi: gerakan (dapat dilihat) dan motif (harus disimpulkan) (Simamora,2006). Motivasi dibutuhkan agar kinerja yang dilakukan semakin meningkat, dengan adanya motivasi kerja akan

terjadi peningkatan kualitas kerja sehingga efisiensi dan efektivitas yang tinggi, menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Tidak ada peningkatan kualitas sekolah tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru karena keberhasilan pendidikan dapat tercapai melalui optimalisasi interaksi pendidik dan peserta didik. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Nanang dan Cucu, 2009:104). Motivasi guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah, 2007:71). Motivasi kerja guru digunakan sebagai dorongan dari dalam diri berupa motivasi internal dan luar diri seseorang berupa motivasi eksternal, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah, 2007:72).

Penelitian yang dilakukan oleh Dantes (2013), menemukan bahwa motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan ketahananmalangan (*adversity quotient*) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem. Motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Laura & Sunjoyo (2009), *adversity quotient* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujiyanti (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula. Penelitian Utami & Dewanto (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja adalah pemediasi hubungan antara kinerja, *adversity quotient* perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada tempat penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK PGRI Wonoasri Madiun. Maka penelitian ini mengambil judul pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru?
2. Apakah *adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru?
4. Apakah *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *adversity quotient* terhadap motivasi kerja guru.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *adversity quotient* terhadap kinerja guru.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMK PGRI Wonoasri, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas pendidikan yang diberikan dapat semakin meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian yang berkaitan dengan *adversity quotient*, motivasi kerja, dan kinerja.

LANDASAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN MODEL PENELITIAN

Landasan Teori

Adversity quotient

Adversity quotient merupakan ketahanan mental yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan untuk bertahan hidup dan bagaimana ketrampilan tersebut dapat menjadikan seseorang mampu menemukan jalan keluar dan bertahan ketika harus menghadapi kesulitan atau masalah, bahkan dapat menjadikan kesulitan sebagai tantangan sekaligus sebagai peluang. Menurut Stoltz (2000) kecerdasan dalam menghadapi rintangan individu memiliki empat dimensi, yaitu CO2RE (*Control, Origin Ownership, Reach, Endurance*).

Tabel 1. Indikator dan Item Pernyataan *Adversity Quotient*

No	Aspek	Indikator
1.	Kendali Diri (<i>Control</i>)	a. Mampu mengkondisikan diri dari situasi yang sulit. b. Keberanian menantang hidup. c. Keyakinan bisa merubah hidup menjadi lebih baik. d. Ketegaran dalam menghadapi kesulitan.
2.	Asal Usul dan Pengakuan (<i>Origin & Ownership(O2)</i>)	a. Mengakui kesalahan diri sendiri. b. Mencari sebab permasalahan. c. Menyadari kesulitan yang dihadapi dan berusaha keluar dari kesulitan tersebut.
3.	Jangkauan (<i>Reach (R)</i>)	a. Mengetahui pengaruh atas permasalahan. b. Membatasi jangkauan permasalahan yang akan di pecahkan. c. Berfikir ke depan ketika mengambil keputusan dalam menghadapi masalah.
4.	Daya Tahan (<i>Endurance (E)</i>)	a. Penguatan diri terhadap masalah. b. Tanggapan terhadap masalah yang merupakan ujian dalam hidup. c. Kemampuan mengidentifikasi permasalahan dan mencoba berbagai alat penyelesaian yang tepat.

Sumber: (Stoltz, 2000)

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah, 2007:72).

Tabel 2. Indikator dan Item Pernyataan Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator
1.	Motivasi Internal	a. Peduli atas tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2.	Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sumber: (Hamzah, 2007:73)

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah sikap guru yang dinilai sebagai produk profesionalisasi secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus sehingga melahirkan para guru yang profesionalitas dan profesionalisme, dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dinyatakan oleh (Nanang dan Cucu, 2009:104-106).

Tabel 3. Indikator dan Item Pernyataan Kinerja Guru

No	Aspek	Pernyataan	Indikator
1.	Pedagogik	Pemahaman peserta didik, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan peserta didik.	a. Aspek potensi peserta didik. b. Teori belajar dan pembelajaran, strategi, kompetensi dan isi, serta merancang pembelajaran. c. Menata latar dan melaksanakan. d. Asesmen proses dan hasil. e. Pengembangan akademik dan non akademik.
2.	Kepribadian	Mantap dan stabil, dewasa, arief, berwibawa, dan akhlak mulia.	a. Norma hukum dan sosial, rasa bangga, konsisten dengan norma. b. Mandiri dan etos kerja. c. Berpengaruh positif dan disegani. d. Norma religius dan diteladani. e. Jujur
3.	Profesional	Menguasai keilmuan bidang studi dan langkah kajian kritis pendalaman isi bidang studi	a. paham materi, struktur, konsep, metode keilmuan yang menaungi, menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. b. metode pengembangan ilmu, telaah kritis, kreatif, dan inovatif terhadap bidang studi.
4.	Sosial	Komunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega, dan masyarakat	a. menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif, dan kooperatif.

Sumber: (Nanang dan Cucu, 2009:104)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh adversity quotient terhadap motivasi kerja

Utami dan Dewato (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *adversity quotient* dan motivasi. *AQ* yang tinggi dapat membantu perawat dalam meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan *AQ* memerlukan kombinasi antara *IQ* dan *EQ*.
H1: *Adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja guru

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dan Dewanto (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *AQ* terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Penelitian ini menunjukkan semakin meningkat tingkat *AQ*, akan mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Penelitian yang dilakukan Laura & Sunjoyo (2009), menemukan bahwa *adversity quotient* mempengaruhi kinerja karyawan Holiday Inn Bandung secara positif. Hal ini berarti bahwa seorang karyawan yang berkinerja tinggi ditentukan oleh tingkat *adversity quotient* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Dantes (2013), menemukan bahwa *adversity quotient* (ketahananmalangan) berpengaruh secara positif terhadap kinerja profesionalisme guru di kecamatan Karangasem Bali. Penelitian yang dilakukan Nyoman dkk (2013), menemukan bahwa *adversity quotient* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura.

H2 : *Adversity quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

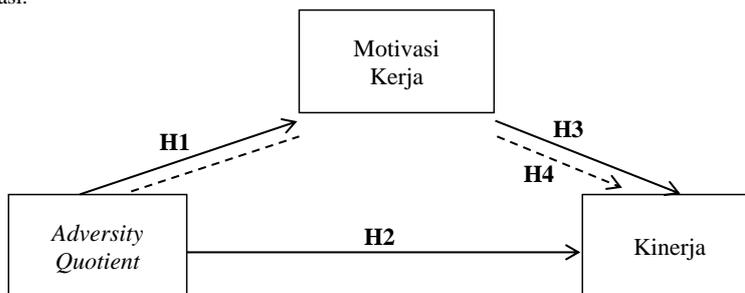
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujiyanti (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula. Penelitian yang dilakukan Waruwu (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD di kota Gunungsitoli dengan tunjangan profesi guru sebagai variabel moderasi. H3 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayat (2009) menemukan bahwa karyawan yang mempunyai *AQ* tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung demikian juga motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Utami & Dewanto (2013) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja adalah pemediasi hubungan antara kinerja, *adversity quotient* perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan.

H4 : *Adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK PGRI Wonoasri Madiun. Waktu penelitian ini selama 1 tahun dan waktu pengumpulan data dilakukan selama 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI Wonoasri Madiun yang berjumlah 65 orang. Menurut Arikunto (2002) apabila subjek kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh guru di SMK PGRI Wonoasri Madiun berjumlah 65 orang. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni:

1. *Adversity quotient* (variabel independen) ciri AQ pada individu dibagi ke dalam empat aspek. Penelitian ini menggunakan indikator AQ yang dikembangkan oleh Stoltz:2000, terdiri dari 13 item pernyataan dan menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran.
2. Kinerja guru (variabel dependen) adalah sikap guru yang dinilai sebagai produk profesionalisasi secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus sehingga melahirkan para guru yang profesionalitas dan profesionalisme, dinilai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Penelitian ini menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Nanang dan Cucu (2009:104-106) yang terdiri dari 13 item pernyataan dan menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran.
3. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal Penelitian ini

menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh (Hamzah, 2007:72) yang terdiri dari 11 item pernyataan dan menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran.

Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi bertingkat, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis, dan analisis jalur menggunakan SPSS 17.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Tabel 4. Tabel *Respon Rate* dan kuisioner yang diolah

Kategori	Jumlah	Presentase
Kuisioner yang dibagikan	65	100% (dari seluruh populasi)
Kuisioner yang kembali	60	92,30% (dari kuisioner yang dibagikan)
Kuisioner yang tidak diisi	8	13,33% (dari kuisioner yang dibagikan)
Kuisioner yang diisi tidak lengkap	10	16,67% (dari kuisioner yang dibagikan)
Kuisioner yang dipakai pengujian hipotesis	42	70% (dari kuisioner yang dibagikan)

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Kuisioner yang dibagikan di SMK PGRI Wonoasri Madiun berjumlah 65. Keterangan 60 kuisioner kembali, 8 orang guru dinas luar kota, dan 10 kuisioner tidak diisi lengkap. Sehingga kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 42.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan *adversity quotient* terdapat 6 item pernyataan *adversity quotient* yang tidak valid sehingga 7 item dinyatakan valid; dari 11 item pernyataan motivasi kerja terdapat 6 item pernyataan yang tidak valid sehingga 5 item dinyatakan valid; dan dari 13 item pernyataan kinerja guru terdapat 1 item dinyatakan tidak valid sehingga 12 item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2007). Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
AQ	0,748	0,600	Reliabel
MK	0,660	0,600	Reliabel
KG	0,801	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana suatu data dikatakan normal apabila nilai *asympt.sig (2-tailed)* $> 0,05$ (Ghozali, 2007). Tabel 6 menunjukkan model regresi berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

	Kolomogorov-smirnov	asympt.Sig (2tailed)	Keterangan
Model 1	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap motivasi kerja 0,655	0,784	Normal
Model 2	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja 0,675	0,753	Normal
Model 3	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja 0,817	0,517	Normal

Model 4	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai pemediasi		
	0,707	0,700	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* yang mengacu pada Ghazali (2007), dimana bila nilai DW berada di $dU < DW < 4-dU$ berarti tidak terjadi autokorelasi. Nilai dL dan Du diperoleh menggunakan tabel *Durbin-Watson* dengan cara n = jumlah responden, k =jumlah variabel independen dengan signifikansi 5%. Tabel 7 menunjukkan keempat model regresi bebas dari masalah autokorelasi sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Uji Durbin Watson

	Du	4-Du	DW	Keterangan
Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap motivasi kerja				
Model 1	1,5534	2,4466	1,673	Tidak ada autokorelasi
Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja				
Model 2	1,5534	2,4466	2,175	Tidak ada autokorelasi
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja				
Model 3	1,5534	2,4466	1,772	Tidak ada autokorelasi
Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi				
Model 4	1,6061	2,3939	2,125	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Hasil Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi Spearman's rho, dimana jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan $\alpha > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Priyatno, 2009). Tabel 8 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Spearman's rho

Model	Sign	Keterangan
Model 1 Pengaruh <i>adversity quotient</i> (X) terhadap motivasi kerja (M)	0,504	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Model 2 Pengaruh <i>adversity quotient</i> (X) terhadap kinerja (Y)	0,726	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Model 3 Pengaruh motivasi kerja (M) terhadap kinerja (Y)	0,708	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Model 4 Pengaruh <i>adversity quotient</i> (X) terhadap kinerja (Y) dan motivasi kerja (M) sebagai variabel pemediasi	0,899 0,948	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Hasil Uji multikolonieritas

Hasil pengujian multikolonieritas pada tabel menunjukkan nilai tolerance model regresi pada variabel *adversity quotient* sebesar 0,711, dan motivasi kerja 0,711 memiliki nilai < 10 .

Hasil tabel 9 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi yang telah diuji.

Tabel 9. Uji multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
AQ	KIN	0,711	1,406	Tidak ada multikolinieritas
MK		0,711	1,406	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

	R ²	adjusted R ²
Model 1	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap motivasi kerja	
	0,289	0,271
Model 2	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja	
	0,345	0,328
Model 3	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	
	0,206	0,186
Model 4	Pengaruh <i>adversity quotient</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja	
	0,372	0,339

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hasil Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, *adversity quotient* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, dan *adversity quotient* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi. Variabel motivasi kerja memiliki peran *partial mediation* pada pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Ringkasan hasil analisis regresi

Model	Unstd.Beta	t _{hitung}	Sig.	R ²	Adj. R ²	Keterangan
Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap motivasi kerja (M= 3,470 + 548X + e)						
Konstanta	3,470					
X	0,548	4,031	0,000	0,289	0,271	Signifikan
Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja guru (Y = 23,383 + 794X + e)						
Konstanta	23,383					
X	0,794	4,587	0,000	0,345	0,328	Signifikan
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (Y = 35,544 + 602M + e)						
Konstanta	35,544					
M	0,602	3,221	0,003	0,206	0,186	Signifikan

Pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi ($Y = 22,488 + 653X + 258M + e$)

Konstanta	22,488					
X	0,653	3,206	0,003	0,372	0,339	Signifikan
M	0,258	1,291	0,204			Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2)

Pengaruh Adversity quotient Terhadap Motivasi Kerja

Adversity quotient berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap motivasi kerja guru, artinya bahwa semakin tinggi *AQ*, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* yang dialami Guru SMK PGRI Wonoasri yang meliputi aspek: kendali diri (*control*), asal-usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*), daya tahan (*endurance*) termasuk dalam dimensi kendali diri (*control*(C)) menyebabkan para guru memiliki keyakinan dapat merubah hidup menjadi lebih baik jika peduli atas tanggung jawab dan tugas sebagai guru. Guru dengan kecerdasan tersebut mampu menunjukkan motivasi yang tinggi di SMK PGRI Wonoasri Madiun yang dilihat dari kemampuan memotivasi diri dan mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, menemukan cara untuk menghadapi kesulitan, pantang menyerah, dan cepat tanggap dalam mencari penyelesaian.

Pengaruh Adversity quotient Terhadap Kinerja Guru

Adversity quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja perawat Ngudi Waluyo Wlingi, yang menyatakan bahwa semakin meningkat tingkat *AQ* akan mengakibatkan semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Laura & Sunjaya (2009) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Bandung, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. *Adversity quotient* yang dialami Guru SMK PGRI Wonoasri mampu membuat para guru memiliki keyakinan bisa merubah hidup menjadi lebih baik jika mampu bersosialisasi, berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega, dan masyarakat. Guru dengan kecerdasan tersebut mampu menunjukkan kinerja yang tinggi di SMK PGRI Wonoasri Madiun yang dilihat dari sikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif, dan kooperatif. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nyoman dkk (2013), menemukan bahwa *adversity quotient* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura.

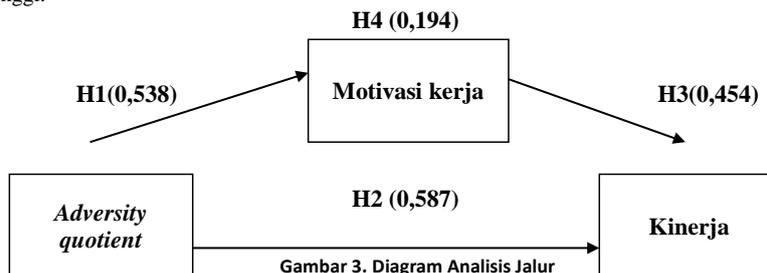
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Pujiyanti (2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis, yang menyatakan apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru akan tinggi pula. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dialami guru SMK PGRI Wonoasri Madiun yang meliputi aspek motivasi internal yang ada dalam pribadi Guru, dalam artinya sebagian guru peduli atas tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas apabila mampu melaksanakan aspek sosial: komunikasi, bergaul dengan peserta didik, kolega, dan masyarakat. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi sadar akan norma dan aturan dalam pekerjaannya tentu akan memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan kompetensi profesional guru diatur dalam UU No. 16 tahun 2007 mencakup: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Waruwu (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD di kota Gunungsitoli dengan tunjangan profesi guru sebagai variabel moderasi.

Pengaruh Adversity quotient terhadap kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini menunjukkan penemuan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pemediasi pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja secara parsial. Artinya motivasi kerja dapat digunakan sebagai variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dewanto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *adversity quotient* terhadap kinerja perawat Ngudi Waluyo Wlingi. *Adversity quotient* dan motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru menurut Nanang dan Cucu meliputi empat aspek yaitu: aspek pedagogik (kompetensi yang dibutuhkan guru untuk proses belajar mengajar, aspek kepribadian (kompetensi yang dibutuhkan guru untuk menampilkan suri tauladan Guru), aspek sosial (kompetensi yang dibutuhkan guru untuk bersikap di masyarakat sosial), aspek profesional (kompetensi yang dibutuhkan guru untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional). Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi dibutuhkan agar kinerja yang dilakukan semakin meningkat, dengan adanya motivasi kerja akan terjadi peningkatan kualitas kerja sehingga efisiensi dan efektifitas yang tinggi, menghasilkan produktifitas yang tinggi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Seorang guru harus memenuhi faktor pendorong tersebut, agar tercapai kinerja yang tinggi.



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung *adversity quotient* secara positif signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 2,020$) dengan signifikansi sebesar 0,000.
2. Terdapat pengaruh langsung *adversity quotient* secara positif signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,587 > 2,020$) dengan signifikansi sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja guru secara positif signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,221 > 2,020$) dengan signifikansi sebesar 0,003.
4. *Adversity quotient* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru sebagai variabel pemediasi. Variabel motivasi kerja guru memiliki peran *partial mediation* pada pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya:

- Pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara kepada subyek penelitian agar data primer yang disebarakan benar-benar menjelaskan keadaan yang sebenarnya.
- Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak populasi memperbanyak sampel yang digunakan agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Sampel penelitian yang dibagikan kepada responden harusnya ditunggu dalam pengisian angket, agar hasilnya sesuai.

Komunitas Sekolah

- Guru: Berdasarkan data instrumen penelitian, dari tabel rata-rata tanggapan responden tentang kinerja menunjukkan bahwa skor terendah dari instrumen kinerja adalah bahwa guru kurang memiliki kemandirian dan etos kerja, untuk itu guru hendaknya dapat melatih kemandirian dan menumbuhkan budaya etos kerja yang baik.
- Lembaga Sekolah: Lembaga sekolah hendaknya meningkatkan *AQ* guru yang dapat dilakukan dengan menggunakan 44 cara (Stoltz, 2000:357) yang bermanfaat dalam menumbuhkan budaya dan perilaku ber *AQ*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Mubiar. 2011. *Permasalahan Belajar dan Inovasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Awosusi, O., O., Jegede, & Osamede, A. 2011. 'Motivation and job performances among nurses in the ekiti state environment of Nigeria', *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, vol. 2, no. 2, pp. 583-95.
- Baron, Reuben M. dan David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 51 (No. 6): 1173-1182.
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Johana Susanti, Pinkan Datun Solang, dan Endo Wijaya Kartika. 2013. Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol. 2 (No.1): 120-133.
- Hartono, Jogyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Laura & Sunjoyo. 2009. Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada Holiday Inn Bandung. Call for paper II/2009. Published on preceeding of the 2nd national symposium on may 30th, 2009, bandung: management department, economics faculty, maranatha christian university, pp.368-393
- Nanang & Cucu. 2009. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung : PT. Refika Aditana.
- Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi *adversity quotient (AQ)*, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Amlapura. Volume 4
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. (2007).
- Pujiyanti. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Jurnal Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Hal 184-207
- Dantes Taman S.M Yudana. 2013. Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali. *Jurnal volume 4*.

Commented [AM1]: Di isi tidak ada

Commented [AM2]: Di isi tidak ada

Commented [AM3]: Di isi tidak ada

Commented [AM4]: Di isi tidak ada

Commented [AM5]: Di isi tidak ada

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Stoltz, GP. 2000. *Adversity Quotient*, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: Grasindo
- Utami, Endah Woro & Aryo Dewanto. 2013. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi di RSUD “Ngudi Waluyo”Wlingi. *Jurnal Dirjen Dikti no. 66b/DIKTI/KEP/20*
- Waruwu, Elfiati. 2015. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di kota Gunungsitoli dengan tunjangan profesi guru sebagai variabel moderasi.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.
