

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN MOTIVASI BEPRESTASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PAUD DITINJAU DARI KELOMPOK ETNIS

Widya Ayu Puspita*

Abstract

The early childhood teacher is expected to be able to do his/her best in educating early age children if he/she has high adversity quotient, This research aimed to explore the influence of adversity intelligence and achievement motivation to early childhood teacher performance. There are 94 respondents participated in this study, age 20 – 40 years old. The data were collected using three instruments, those are Adversity Respon Profile (ARP) Quick Take, Achievement Motivation scale and performance scale. Data was analyzed by two ways anova, dummy linier regression and independent t-test. This research concludes that adversity quotient and motivation influence the performance, but ethnic is only moderaor variables. there is no difference in AQ between Java and Maduresse, but there is a difference on motivation score between Java and Maduresse.

Key words : adversity quotient, achievement motivation, teacher's performance, ethnic group.

Abstract

Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini diharapkan dapat melaksanakan tugasnya sebaik-baiknya dalam mendidik anak usia dini, apabila ia memiliki Adversity Quotient (AQ) yang tinggi. Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh AQ dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini. Penelitian ini mengikutsertakan 94 responden dengan usia antara 20-40 tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan tiga instrumen, yaitu Adversity Response (ARP) Quick Take, skala Achievement Motivation, dan skala kinerja. Data dianalisis dengan menggunakan anova dua jalur, regresi linier, dan t-test independen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa AQ dan motivasi mempengaruhi kinerja, tetapi faktor etnis hanya berperan sebagai variabel moderator. Tidak terlihat perbedaan AQ antara orang Jawa dan Madura, akan tetapi terdapat perbedaan motivasi antara orang Madura dan Jawa.

Kata-kata kunci: adversity quotient, motivasi berprestasi, kinerja guru, etnis.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan upaya pembinaan dan pengasuhan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia 6 tahun, meskipun sesungguhnya akan lebih optimal lagi apabila ditujukan kepada anak sejak dalam kandungan hingga usia 8 tahun. Pendidikan bagi anak usia dini dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidi-

kan lebih lanjut. Tujuannya adalah membantu mengembangkan seluruh potensi dan kemampuan fisik, intelektual, emosional, moral dan agama secara optimal dalam lingkungan pendidikan yang kondusif, demokratis dan kompetitif.

PAUD merupakan komitmen dunia. Jomtien Thailand (1990) menghasilkan komitmen 'Pendidikan untuk semua orang, sejak lahir sampai menjelang ajal', sedangkan Deklarasi Dakkar (2000) menghasilkan komitmen 'Memperluas dan memperbaiki keseluruhan perawatan dan Pendidikan Anak Usia Dini secara komprehensif terutama yang sangat rawan dan terlantar' dan Deklarasi "A World Fit For Children" di New York

* Pamong Belajar BPPNFI Regional IV

(2002) yang menghasilkan komitmen 'Penyediaan Pendidikan yang Berkualitas'.

Pendidikan Anak Usia Dini dalam hal ini memegang posisi strategis dalam upaya meningkatkan kesejahteraan anak usia dini, yang berada dalam periode keemasan (*golden period*). Dalam pelaksanaan Pendidikan Anak Usia Dini, berbagai pihak memiliki peranan yang sangat penting, terutama orangtua sebagai pihak terdekat anak dalam pendidikan keluarga. Sementara itu, dalam Pendidikan Anak Usia Dini yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, pendidik PAUD merupakan ujung tombak di lapangan, karena berhubungan langsung dengan anak-anak dan seringkali pula dengan orangtua.

Pada era globalisasi, pendidik PAUD menghadapi banyak sekali tuntutan, baik dari lembaga, masyarakat, pengambil kebijakan, maupun orangtua. Tuntutan ini sedikit banyak berkaitan dengan standar profesional dan kualifikasi yang seringkali belum dapat terpenuhi. Memenuhi standar profesi berarti telah memenuhi standar kompetensi dan karakter tuntutan kerja. Persoalan kompetensi yang harus terpenuhi harus diiringi oleh daya juang atau tahan banting dan semangat kerja, yang akhirnya akan menentukan kinerja pendidik PAUD. Tuntutan sikap profesional dalam PAUD juga merupakan suatu proses seleksi bagi pendidik PAUD untuk tetap bisa mempertahankan profesi yang tengah dijalannya.

Dalam pengembangan kelembagaan dan sumber daya manusia yang handal dalam PAUD, potensi personal selalu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja pendidik PAUD secara individu. Kinerja individu akan mendukung kinerja lembaga yang dampaknya akan terlihat pada prestasi dan kemajuan lembaga atau organisasi. Potensi inilah yang akan diolah menjadi energi untuk menyumbangkan target yang dicanangkan oleh lembaga. Potensi personal sangat beragam, dari mulai kemampuan intelektual atau kognisi yang sering dinotasikan sebagai tingkat *Intelligence Quotient* (IQ), sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Quotient* (EQ), sampai dengan kemampuan psikologis-spiritual, antara lain sikap kerja, emosi, dan hubungan sosial yang sering dinotasikan sebagai tingkat *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ).

Pada akhirnya terjadilah perkembangan teori yang membahas tentang penentu sukses tidaknya seseorang dalam menghadapi dunia kerja, yang disebut *Adversity Quotient* (AQ) atau sering disebut kecerdasan *adversity*. AQ diperkenalkan oleh Stoltz (2000) sebagai faktor penentu kesuksesan seseorang dalam mengha-

dapi tantangan dalam pemasalahan hidup yang dihadapi.

Uraian di atas menunjukkan bahwa apabila kita menginginkan kehidupan yang penuh dengan prestasi, maka hendaklah memiliki AQ yang tinggi, sehingga mampu menghadapi setiap permasalahan yang ada. Hal ini berlaku pula bagi pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan non formal, khususnya pendidik PAUD yang sehingga dihadapkan pada berbagai permasalahan yang kompleks.

Apabila pendidik PAUD memiliki AQ yang tinggi, maka dia akan mampu mengatasi setiap permasalahan yang muncul dan bahkan berupaya mencapai prestasi tertinggi dalam pengembangan PAUD. Di sisi lain, apabila pendidik PAUD memiliki AQ yang kurang, akan cepat mengalami putus asa dan frustrasi, yang berakibat pada rendahnya kinerja dalam mendidik anak. Rendahnya kinerja ini dapat mempengaruhi proses pendidikan terhadap anak, sehingga menyebabkan kurang optimalnya layanan bagi anak.

Penelitian ini hendak mengeksplorasi *adversity quotient* (kecerdasan *adversity*) pendidik PAUD di salah satu kabupaten yang ada di Propinsi Jawa Timur, yaitu Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh antara *adversity quotient* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pendidik PAUD. Untuk pengkajian tersebut, akan dibedakan atas kelompok etnis, karena kelompok etnis yang berbeda akan membawa budaya kerja yang berbeda, sehingga *adversity quotient*, motivasi berprestasi dan kinerja dimungkinkan berbeda antar etnis. Etnis di sini dimaksudkan adalah suku bangsa pendidik PAUD yang ada di Kabupaten Bondowoso, meliputi Jawa dan Madura.

Dari hasil penelitian ini diharapkan didapatkan gambaran mengenai *adversity quotient* pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso, sehingga dapat dilakukan upaya-upaya perbaikan yang diperlukan, guna senantiasa meningkatkan kinerja pendidik PAUD dalam memberikan layanan bagi anak.

Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah tingkat kecerdasan *adversity* dan tingkat motivasi berprestasi berbeda berdasarkan kelompok etnis pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso.
3. Menganalisis perbedaan tingkat kecerdasan *adversity* dan tingkat motivasi berprestasi berdasarkan pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso.

KAJIAN TEORETIS

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Pendidikan Anak Usia Dini telah berkembang luas, baik di negara maju maupun di negara yang sedang berkembang. Berbagai macam program Pendidikan Anak Usia Dini ini dikembangkan oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat. Minat mengembangkan Pendidikan Anak Usia Dini sesungguhnya bersumber dari lima macam pemikiran yaitu tuntutan, persaingan global, pentingnya peng-asuhan yang tepat, keinginan untuk meningkatkan kualitas anak dan dampak positif Pendidikan Anak Usia Dini dalam jangka panjang (Mitchell, 2005).

Pendidikan Anak Usia Dini menekankan pada pentingnya partisipasi aktif orangtua dan masyarakat, karena hal ini penting artinya bagi perkembangan anak secara optimal. Ada tiga kemungkinan keterlibatan orang tua pada Pendidikan Anak Usia Dini, yaitu orientasi pada tugas, orientasi pada proses, dan orientasi pada perkembangan.

Bentuk keterlibatan yang paling ideal adalah segala sesuatu yang mencakup keterlibatan yang berorientasi tugas, proses dan perkembangan. Dengan demikian, keterlibatan ini bersifat menyeluruh, sehingga anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Pendidikan Anak Usia Dini sesungguhnya merupakan bagian integral dalam Sistem Pendidikan Nasional yang saat ini mendapat perhatian cukup besar dari pemerintah. Konsep pendidikan bagi anak usia dini merupakan adopsi dari konsep *Early Child Care and Education* (ECCE) yang juga merupakan bagian dari *Early Child Development* (ECD). Konsep ini membahas upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor "hulu", sejak anak usia 0 tahun bahkan sejak pra lahir hingga usia 8 tahun.

Oleh karena itu, teori lama yang merekomendasikan bahwa pendidikan baru dapat dimulai ketika anak telah berusia 7 tahun, kini terbantahkan. Hasil penelitian mutakhir dari para ahli neurologi, psikologi, dan paedagogi menganjurkan pentingnya pendidikan dilakukan sejak anak dilahirkan, bahkan sejak anak masih dalam kandungan ibunya. Justru pada masa-masa awal inilah

yang merupakan masa emas (*golden age*) perkembangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50% kapabilitas kecerdasan manusia terjadi pada tingkat kanak-kanak pada kurun waktu 4 tahun pertama sejak kelahirannya. Oleh karena itu penanganan anak dengan stimulasi pendidikan pada masa-masa usia tersebut harus optimal. Kemudian, 80 persen kecerdasan itu terjadi saat anak usia 8 tahun, dan titik kulminasinya saat mereka berusia 18 tahun. Setelah melewati masa perkembangan tersebut, maka berapa pun kapabilitas kecerdasan yang dicapai oleh masing-masing individu, tidak akan meningkat lagi.

Semua aspek perkembangan kecerdasan anak, baik motorik kasar, motorik halus, kemampuan non fisik, dan kemampuan spiritualnya dapat berkembang secara pesat apabila memperoleh stimulasi lingkungan secara cukup. Perkembangan yang terjadi pada masa ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan anak selanjutnya.

Konsep *Adversity Quotient*

Adversity quotient diperkenalkan pertama kali oleh Stoltz (2000) ke dalam tiga bentuk. Pertama, merupakan suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan, kedua merupakan suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan dan ketiga, merupakan serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan.

Secara konseptual, *adversity quotient* menurut WHO mempunyai pengertian kesanggupan seseorang untuk tetap memelihara integritas dirinya ketika berada dalam situasi adanya ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan. *Adversity quotient* dapat pula diungkapkan melalui apa yang dipunyai atau tidak dipunyai oleh individu, misalnya kekuatan ego, harga diri dan keluhan fisik yang dimiliki individu. Lebih lanjut dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai kekuatan ego yang tinggi akan terhindar dari gangguan mental, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat ketahanan mentalnya tinggi pula.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan ketahanan mental yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan untuk bertahan hidup dan bagaimana keterampilan tersebut dapat menjadikan seseorang mampu menemukan jalan keluar dan bertahan ketika harus menghadapi kesulitan atau masalah, bahkan bisa menjadikan kesulitan sebagai tantangan sekaligus sebagai peluang.

Di dalam merespon suatu kesulitan untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan terdapat tiga kelompok tipe manusia ditinjau dari tingkat kemampuannya yaitu *quitters*, *campers* dan *climbers* (Stoltz, 2000).

Quitters atau mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan. *Campers* atau mereka yang berkemah adalah orang-orang yang pernah mencoba menyelesaikan suatu kesulitan dan sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan pendakian yang ada, namun individu tersebut akan berhenti ketika menganggap masalah tersebut telah diselesaikan pada tingkat tertentu. Orang-orang ini lebih baik dibanding *quitters*, sekurang-kurangnya bisa melihat dan merasakan tantangan. *Climbers* atau si pendaki adalah sebutan bagi mereka yang merasa terus perlu mencari alternatif solusi yang tepat. *Climbers* merupakan pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan. Ada empat dimensi untuk memahami aspek penting cara seseorang mengungkapkan *adversity*-nya (Stoltz, 2000) yaitu *control* atau kendali, *origin-ownership* atau tanggung jawab, *reach* atau jangkauan dan *endurance* atau daya tahan. Kendali diawali dengan pemahaman bahwa sesuatu dan apapun itu dapat dilakukan. *Origin* atau asal usul mempertanyakan siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan yang sering dikaitkan dengan rasa bersalah. *Ownership* lebih mencerminkan tanggung jawab.

Jangkauan mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Membatasi jangkauan kesulitan merupakan hal yang sangat diharapkan. Semakin jauh seseorang membiarkan kesulitan itu mencapai wilayah-wilayah lain dalam kehidupannya maka seseorang itu akan semakin merasa tidak berdaya dan kewalahan. *Reach* adalah sejauhmana kesulitan akan mempengaruhi bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Pada *reach* seseorang akan menampilkan sikap sesuai dengan suasana hati. Jika seseorang tidak terpengaruh dengan tingkat kesulitan atau pandai memilah-milah jenis kesulitan tentu seseorang akan berperilaku wajar. Dimensi *endurance* mempertanyakan seberapa lama kesulitan akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung. Daya tahan seseorang

terhadap kesulitan, akan berusaha mengurai kesulitan tersebut.

Motivasi Berprestasi

Menurut teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang dikemukakan oleh Clelland (dalam Munandar, 2001) adalah bahwa seseorang mempunyai cadangan energi potensial. Artinya bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan termanfaatkan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan, dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Dorongan yang kuat untuk berhasil, lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan dan melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya yang disebut kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement* = nAch).

Clelland (dalam Prabu, 2005) mengemukakan bahwa seseorang dengan dorongan prestasi yang lebih tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari kesempatan-kesempatan di mana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap masalah. Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi akan memperoleh umpan balik atas tugas pekerjaannya yang memiliki risiko yang sedang (*moderate*). Mereka bukan pemain judi (*gambler*), mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan tujuan yang tidak terlalu sulit dicapai dan juga bukan tujuan yang terlalu mudah dicapai.

Clelland (dalam Winardi, 2002) merumuskan kebutuhan akan prestasi sebagai keinginan untuk melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Orang yang termotivasi untuk berprestasi, memiliki tiga macam ciri umum. Pertama, sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat. Kedua, orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi di mana kinerjanya timbul karena upaya-upayanya sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti misalnya kemujuran. Ketiga, mengidentifikasi yang berprestasi tinggi adalah yang menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan dibandingkan dengan yang berprestasi rendah. Manifestasi dari motivasi berprestasi akan terlihat pada beberapa ciri perilaku seperti: (1) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya; (2) mencari umpan balik tentang perbuatannya; (3) memilih risiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya; dan (4) berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Selain dari aspek penting dalam motivasi berprestasi tersebut di atas, Mc. Clelland juga menjelaskan bahwa penelitian tentang kebutuhan berprestasi dalam kebanyakan kasus dipengaruhi oleh psikososial dan gender atau jenis kelamin. Diungkapkan bahwa struktur masyarakat dengan polamemberikan nilai lebih pada pencapaian prestasi individu, motivasi secara umum, dan mengarahkan orang lain, sementara wanita lebih menekankan hubungan interpersonal yang baik, pekerjaan yang nyaman dan menarik, perasaan telah menyelesaikan sesuatu dan pertumbuhan profesional secara layak (Gibson et al, 1996:203).

Kinerja

Pengertian kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (1993) adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Dalam kamus *online* Wikipedia Indonesia, kinerja adalah sebuah kata dari kata dasar kerja yang berasal dari bahasa asing yang berarti prestasi atau bisa pula berarti hasil kerja. Berikut arti kinerja yang diuraikan oleh kamus online Wikipedia. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiani, 2007). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu pencapaiannya.

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, sehingga kinerja adalah sebuah perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Secara lebih spesifik, kinerja adalah penilaian terhadap seseorang yang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Sementara Mink (1989) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu (a) berorientasi pada prestasi, (b) percaya diri, (c) mempunyai pengendalian diri dan (d) kompetensi.

Kinerja adalah pengalihbahasaan kata bahasa Inggris "*performance*". Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2001) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (digambarkan sebagai catatan dampak yang dihasilkan atas aktivitas atau fungsi pekerjaan tertentu selama suatu periode waktu yang ditentukan)". Dalam definisinya, kedua penulis tersebut menekankan pengertian prestasi sebagai "hasil" atau "apa yang keluar" (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada organisasi. Seiring dengan ini, Dharma (1985) berpendapat

prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Mangkunegara (1999) mendefinisikannya kinerja sebagai berikut. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Irawan (2002) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kata kunci kinerja menjadi hasil kerja pekerja, proses atau organisasi, terbukti secara konkrit, dapat diukur, dan atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Prabu (2005) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat David (dalam Prabu, 2005:69) yang merumuskan bahwa *human performance* adalah fungsi dari *ability* + motivasi, sedangkan motivasi adalah fungsi dari *attitude* + situasi sementara *ability* adalah fungsi *knowledge* + *skill*.

Robbins (2001) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut model *partner-lawyer* (Ivancevich, 1996), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Dari berbagai definisi tersebut, pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Jika ditinjau dari ilmu psikologis, kemampuan (*ability*) pekerja terdiri dari kemampuan potensi kognisi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), artinya pekerja yang memiliki IQ diatas rata-rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan pekerjaannya, ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pekerja dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pekerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pekerja untuk berusaha mencapai prestasi kerja (kinerja) secara maksimal, sikap mental yang baik secara psiko-fisik adalah seorang pekerja harus mampu secara fisik dan siap mental, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Pengembangan Hipotesis

1. H_1 : Ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari etnis pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso
2. H_1 : Ada pengaruh secara parsial antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari etnis pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso
3. H_1 : Ada perbedaan tingkat kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi berdasarkan kelompok etnis pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian berdasarkan waktu pengamatan yaitu *crosssectional study*, karena pengambilan data dilakukan dengan satu kali pengamatan dalam waktu yang sama. Menurut jenis kegunaan dari penelitian, termasuk penelitian penjelasan atau *explanatory study* karena untuk menjelaskan pengaruh antar variabel teruji dan pengujian hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso yang tercatat hingga Bulan Desember 2008 .

Sampel dalam penelitian ini adalah pendidik PAUD peserta pelatihan di Kabupaten Bondowoso dengan pendidikan minimal Diploma 3 (D3) sampai dengan Sarjana (S-1), yang memiliki etnis Jawa atau Madura.

Teknik Pengambilan Sampel dan Jumlah Sampel

Sampel diambil berdasarkan teknik *purposive sampling*, mengingat populasi dan sampel telah ditentukan karakteristiknya dan diketahui berdasarkan ciri dan sifatnya. Karena jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, maka penentuan besar sampel menggunakan rumus sebagai berikut (Bachthiar 2000:269):

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2}$$

Dengan demikian besar sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini agar bisa mewakili populasinya adalah

$$n = (1,960)^2 (0,25)/(0,105)^2$$

$$n = 87,11 \text{ dibulatkan menjadi } 87 \text{ sampel}$$

Dalam penelitian ini, besar sampel adalah 94 pendidik PAUD peserta pendidikan dan pelatihan, dan juga didasarkan pada isian instrumen yang dianggap valid dan reliabel.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibedakan atas variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tak bebas (*dependent variable*), variabel bebas adalah tingkat kecerdasan *adversity* (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y).

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden berupa tes dan pernyataan. Menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti telah mengetahui secara pasti variabel yang akan diteliti dan apa yang diharapkan dari responden.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan diuji dengan menggunakan uji statistik Anova

2 jalur (*two ways Analysis of Varian*) dan untuk pengaruh secara parsial dengan menggunakan Anova 1 jalur (*one*

way Analysis of Variance) serta untuk melihat perbedaan tingkat *adversity* dan tingkat motivasi menurut golongan etnis menggunakan Uji Regresi *dummy variable* (*Analysis Regresi Prediktor Nominal*) serta uji beda t test sampel bebas.

Uji Hipotesis 1

Pernyataan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari etnis pendidik PAUD peserta pelatihan di Kab. Bondowoso. Analisis yang digunakan untuk menguji variabel bebas kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap variabel terikat kinerja menggunakan anova dua jalur atau *two-ways* anova. Hasil uji anova yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1 Tanpa Ditinjau dari Kelompok Etnis *Tests of Between-Subjects Effects*
Dependent Variable: Kinerja

Source	Type II Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	191.830(a)	62	3.094	23.979	.000
Intercept	2075.228	1	2075.228	16083.015	.000
AQ	74.481	31	2.403	18.620	.000
Motivasi	19.226	11	1.748	13.545	.000
AQ * Motivasi	43.971	17	2.587	20.046	.000
Error	4.000	31	.129		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

a R Squared = .980 (*Adjusted R Squared* = .939)
Sumber : data primer

Hasil Anova dua jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja tanpa melihat kelompok etnis. Tingkat AQ memberikan nilai F = 18.620 dan Sig 0.000 pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat AQ terhadap tingkat kinerja. Motivasi berprestasi memberikan nilai F=13.545 dan Sig=0.000 pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi terhadap tingkat kinerja. Hasil interaksi antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi memberikan nilai F=20.046 dan Sig 0.000 pada $\alpha = 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama atau *joint effect* antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi tanpa melihat kelompok etnis terhadap kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.939 atau 93.90% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan *adversity* dan variabel motivasi tanpa melihat kelompok etnis sebesar 93.90% sisanya atau 6.10% dipengaruhi

oleh faktor lain di luar variabel tersebut di atas.

Hasil Anova dua jalur pada tabel 2 berikut ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja ditinjau dari kelompok etnis. Tingkat AQ memberikan nilai F = 20.865 dan Sig 0.000 pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat AQ terhadap tingkat kinerja. Motivasi berprestasi memberikan nilai F=15.929 dan Sig=0.000 pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi terhadap tingkat. Kelompok etnis memberikan nilai F=95.592 dan Sig 0.000 pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan kelompok etnis terhadap tingkat kinerja. Hasil interaksi antara kecerdasan *adversity*, motivasi berprestasi dan kelompok etnis memberikan nilai F=14.411 dan Sig 0.000 pada $\alpha = 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama atau *joint effect* antara kecerdasan *adversity*, motivasi berprestasi dan kelompok etnis terhadap kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.937 atau 93.70% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan *adversity* dan variabel motivasi ditinjau dari kelompok etnis sebesar 93.70% sisanya atau 6.30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut di atas.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1 Ditinjau dari Kelompok Etnis *Tests of Between-Subjects Effects* Dependent Variable: Kinerja

Source	Type II Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	191.830(a)	63	3.045	22.837	.000
Intercept	1939.834	1	1939.834	14548.756	.000
AQ	86.242	31	2.782	20.865	.000
Motivasi	23.362	11	2.124	15.929	.000
Etnis	12.746	1	12.746	95.592	.000
AQ * Motivasi * Etnis	32.664	17	1.921	14.411	.000
Error	4.000	30	.133		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

a R Squared = .980 (*Adjusted R Squared* = .937)
Sumber : data primer

Uji Hipotesis 2

Pernyataan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari etnis pendidik PAUD peserta pelatihan di Kabupaten Bondowoso. Analisis yang digunakan untuk menguji variabel bebas kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara parsial terhadap variabel terikat kinerja menggunakan anova satu jalur atau *one-way* anova. Hasil uji anova yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

(1) Adversity dan kinerja

Tabel 3. Hasil uji hipotesis 2 AQ dan Kinerja tanpa Ditinjau dari Kelompok Etnis *Tests of Between-Subjects Effects*

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	127.169(a)	34	3.740	3.214	.000
Intercept	2260.727	1	2260.727	1942.627	.000
AQ	127.169	34	3.740	3.214	.000
Error	68.661	59	1.164		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

a *R Squared* = .649 (*Adjusted R Squared* = .447)
 Sumber : data primer

Hasil Anova satu jalur pada tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kecerdasan *adversity* terhadap kinerja tanpa melihat kelompok etnis. Tingkat AQ memberikan nilai $F = 3.214$ dan $Sig = 0.000$ pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat AQ terhadap tingkat kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.447 atau 44.70% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan *adversity* dan kelompok etnis sebesar 44.70% sisanya atau 55.30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut di atas.

Hasil Anova satu jalur pada tabel 4 berikut ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas kecerdasan *adversity* terhadap kinerja ditinjau dari kelompok etnis. Tingkat AQ memberikan nilai $F = 3.903$ dan $Sig = 0.000$ pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat AQ terhadap tingkat kinerja. Hasil interaksi antara kecerdasan *adversity* dan kelompok etnis memberikan nilai $F = 3.369$ dan $Sig = 0.042$ pada $\alpha = 0.050$ hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama atau *joint effect* antara kecerdasan *adversity* dan kelompok etnis terhadap kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.529 atau 52.90% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan *adversity* dan kelompok etnis sebesar 52.90% sisanya atau 47.10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel tersebut di atas.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 2 AQ dan Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis *Tests of Between-Subjects Effects*

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	140.274(a)	37	3.791	3.822	.000
Intercept	2213.373	1	2213.373	2231.080	.000
AQ	131.653	34	3.872	3.903	.000
Etnis	6.959	1	6.959	7.015	.010
AQ * Etnis	6.684	2	3.342	3.369	.042
Error	55.556	56	.992		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

a *R Squared* = .716 (*Adjusted R Squared* = .529)

Sumber : data primer

(2) Motivasi berprestasi dan kinerja

Hasil anova satu jalur pada tabel 5 berikut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap kinerja tanpa melihat kelompok etnis. Tingkat motivasi berprestasi memberikan nilai $F = 3.315$ dan $Sig = 0.000$ pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat motivasi terhadap tingkat kinerja. Hasil interaksi antara motivasi berprestasi dan kelompok etnis memberikan nilai $F = 3.624$ dan $Sig = 0.001$ pada $\alpha = 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama atau *joint effect* antara motivasi berprestasi dan kelompok etnis terhadap kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.429 atau 42.90% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kelompok etnis sebesar 42.90% sisanya atau 57.10% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut di atas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 2 Motivasi Berprestasi dan Kinerja tanpa Ditinjau dari Kelompok Etnis *Tests of Between-Subjects Effects*

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	72.463(a)	14	5.176	3.315	.000
Intercept	2059.094	1	2059.094	1318.577	.000
Motivasi	72.463	14	5.176	3.315	.000
Error	123.367	79	1.562		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

a *R Squared* = .716 (*Adjusted R Squared* = .529)
 Sumber : data primer

Hasil Anova satu jalur pada tabel 6 berikut ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari kelompok etnis. Tingkat motivasi berprestasi memberikan nilai $F = 3.069$ dan $Sig = 0.001$ pada $\alpha = 0.05$ artinya ada perbedaan tingkat motivasi terhadap tingkat kinerja. Hasil interaksi antara motivasi berprestasi dan kelompok etnis memberikan nilai $F = 3.624$ dan $Sig = 0.001$ pada $\alpha = 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama atau *joint effect* antara motivasi berprestasi dan kelompok etnis terhadap kinerja. *Adjusted R Squared* sebesar 0.429 atau 42.90% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kelompok etnis sebesar 42.90% sisanya atau 57.10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel tersebut diatas. Akan tetapi jika dilihat pengaruh etnis terhadap kinerja

ternyata tidak signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai $F=0.069$ dan $Sig\ 0.796 > 0.05$ artinya tidak ada perbedaan kelompok etnis terhadap tingkat kinerja, dengan demikian pengaruh interaksi antara motivasi berprestasi dan kelompok etnis tersebut dikarenakan adanya interaksi semu atau pengaruh semu, jadi faktor etnis disini adalah menjadi variabel mederator yang mempunyai sifat perubah hubungan menjadi lemah atau kuat, oleh karenanya perlu di uji lagi dimana faktor etnis dikontrol, dalam arti diuji secara terpisah antara etnis Jawa dan etnis Madura. Hasil uji Anova satu jalur sebagai berikut .

Tabel 6. Hasil uji hipotesis 2 Motivasi Berprestasi dan Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	112.845(a)	24	4.702	3.910	.000
Intercept	2052.684	1	2052.684	1706.770	.000
Motivasi	51.676	14	3.691	3.069	.001
Etnis	.083	1	.083	.069	.794
Motivasi * Etnis	39.224	9	4.358	3.624	.001
Error	82.984	69	1.203		
Total	3532.000	94			
Corrected Total	195.830	93			

$a\ R\ Squared = .576$ (*Adjusted R Squared = .429*)

Sumber : data primer

(a) Motivasi berprestasi dan kinerja berdasarkan kelompok etnis Jawa

Hasil uji Anova satu jalur pada tabel 7 menunjukkan nilai $F=3.316$ dan $Sig\ 0.000$ pada $\alpha=0.05$ yang berarti ada pengaruh tingkat motivasi berprestasi terhadap tingkat kinerja ditinjau dari kelompok etnis Jawa. Nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0.354 atau 35.40% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 35.40% sisanya atau 64.60% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 2 Motivasi Berprestasi dan Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis Jawa
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	59.031(a)	13	4.541	3.316	.002
Intercept	1238.722	1	1238.722	904.456	.000
motivasi	59.031	13	4.541	3.316	.002
Error	57.522	42	1.370		
Total	2193.000	56			
Corrected Total	116.554	55			

$a\ R\ Squared = .506$ (*Adjusted R Squared = .354*)

Sumber : data primer

(b) Motivasi berprestasi dan kinerja berdasarkan kelompok etnis Madura

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 2 Motivasi Berprestasi dan Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis Madura
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: kinerja

Source	Type I Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	51.406(a)	10	5.141	5.451	.000
Intercept	948.521	1	948.521	1005.811	.000
motivasi	51.406	10	5.141	5.451	.000
Error	25.462	27	.943		
Total	1339.000	38			
Corrected Total	76.868	37			

$a\ R\ Squared = .669$ (*Adjusted R Squared = .546*)

Sumber : data primer

Hasil uji Anova satu jalur pada tabel 8 menunjukkan nilai $F=5.451$ dan $Sig\ 0.000$ pada $\alpha=0.05$ yang berarti ada pengaruh tingkat motivasi berprestasi terhadap tingkat kinerja ditinjau dari kelompok etnis Madura. Nilai *Adjusted R Squared* sebesar 0.546 atau 54.60% berarti variabilitas tingkat kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 54.60% sisanya atau 45.40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut di atas.

Uji Hipotesis 3

Pernyataan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah "Ada perbedaan tingkat kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi berdasarkan kelompok etnis pendidik PAUD di Kabupaten Bondowoso. Untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier dummy variabel dimana variabel dummy dimaksud adalah kelompok etnis yakni Jawa dinominasikan sebagai angka "0" dan Madura dinominasikan sebagai angka "1", selengkapnya uji regresi linier dummy variabel sebagai berikut.

Persamaan regresi linier

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y \cdot \sum X^2 - \sum X \cdot \sum XY}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Berdasarkan perhitungan pada lampiran didapatkan persamaan sebagai berikut

(1) Persamaan Regresi Linier Dummy Variabel Etnis terhadap *Adversity* :

$$Y = 120.68519 + 8.9898148(X)$$

$F\ reg = 4.226 > F\ tabel\ 3.940$

pada $\alpha=0.05$ db1, db 92

Berdasarkan harga F reg empirik yang diperoleh dari perhitungan sebesar 4.226 secara signifikan jika dibandingkan dengan F tabel, karena F reg $>$ F tabel, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier dummy tersebut layak digunakan sebagai dasar ramalan pada taraf skor rata-rata tingkat kecerdasan *adversity* pendidik PAUD secara kelompok etnis. Secara lebih khusus dapat diartikan bahwa tingkat kecerdasan *adversity* kelompok etnis Madura memiliki skor 129.6750 dan kelompok etnis Jawa memiliki skor 120.68519.

(2) Persamaan Regresi Linier Dummy Variabel Etnis terhadap Motivasi Berprestasi

$$Y = 17 - 0.7(X)$$

F reg = 0.515261 $<$ F tabel 3.940
pada $\alpha=0.05$ db1, db 92

Berdasarkan harga F reg empirik yang diperoleh dari perhitungan sebesar 0.515261, jika dibandingkan dengan F tabel = 3.940, karena F reg $<$ F tabel, sehinggadengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier dummy tersebut tidak layak digunakan sebagai dasar ramalan pada taraf skor rata-rata tingkat motivasi berprestasi pendidik PAUD secara kelompok etnis.

(3) Uji beda t test sampel bebas untuk kelompok etnis dengan kecerdasan *adversity*

Berdasarkan hasil uji t sampel bebas didapat harga $t = 0.203 <$ t tabel 1.98 pada $\alpha=0.05$ dan nilai Sig. 0.840 $>$ 0.05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan nilai rata-rata skor *adversity quotient* antara etnis Jawa dan etnis Madura.

(4) Uji beda t test sampel bebas untuk kelompok etnis dengan motivasi berprestasi

Berdasarkan hasil uji t sampel bebas didapat harga $t = 2.019 >$ t tabel 1.98 pada $\alpha=0.05$ dan nilai Sig. 0.046 $<$ 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan nilai rata-rata skor motivasi berprestasi antara etnis Jawa dan etnis Madura.

Pengaruh Kecerdasan *Adversity* dan Motivasi Berprestasi secara Simultan terhadap Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis.

Hasil analisis uji statistik dengan menggunakan anova dua jalur atau *two-ways* anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja baik ditinjau dari kelompok etnis maupun tidak ditinjau dari kelompok etnis, artinya, bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat

kinerjanya, hal ini terlihat dari harga koefisien determinasi $R^2=0.937$ (faktor etnis dimasukkan) dan $R^2=0.939$ (faktor etnis tidak dimasukkan), artinya bahwa kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi memberikan sumbangan yang sangat efektif pada tingkat kinerja yaitu sebesar 93.70% dan 93.90% sedangkan sisanya sebesar 6.30% dan 6.10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel tersebut.

Kenyataan ini didukung oleh penelitian beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dikarenakan oleh faktor *adversity* dan motivasinya. Hal ini dapat dipahami karena di dalam bekerja seseorang akan menghadapi berbagai permasalahan yang kompleks, termasuk bekerja sebagai pendidik PAUD. Kompleksitas permasalahan ini memerlukan ketahanan seseorang sehingga dapat menghadapinya dengan baik dan mencapai kesuksesan, dalam arti berada dalam tingkat kinerja optimal. Ketahanan yang dimaksud di sini adalah ketahanan terhadap masalah dan ketahanan seseorang dalam merespon suatu kesulitan.

Tingkat kinerja yang optimal merupakan kesuksesan bagi seseorang dalam pekerjaan, sehingga dalam mencapai kesuksesan. Stoltz (2006) menyatakan bahwa kesuksesan dipengaruhi oleh bobot kepentingan (motivasinya) terhadap pekerjaan itu dan tingkat kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan itu. Jadi jelaslah bahwa kombinasi dari ke dua variabel di atas yaitu kecerdasan *adversity* sebagai jawaban dan tanggapan dalam merespon kesulitan dan motivasi secara khusus motivasi untuk selalu berprestasi sebagai keinginan atas kepentingan tertentu dalam pekerjaan guna mencapai kesuksesan dengan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Peningkatan kinerja sesungguhnya tidak saja dapat diukur dalam skala hasil yang bisa dikuantifikasi, tetapi ukuran kinerja juga dapat diukur dan ditentukan oleh cara seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang menunjukkan kualitas kinerjanya dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah atau merespon masalah (Musthofa et al, 2005).

Jika kenyataannya seperti dihasilkan dalam penelitian ini, bahwa dilihat dari sumbangan efektif koefisien determinan R^2 hampir sama besarnya 0.937 H^2 0.939 ditinjau dari kelompok etnis, maka hal ini sedikit menyimpang dari apa yang dinyatakan oleh Braznitz & Golberger (dalam Gustiarti, 2002) bahwa respon terhadap stres yang diterjemahkan sebagai respon terhadap kesulitan atau *adversity* dalam pekerjaan, bergantung dari beberapa faktor salah satunya adalah kebangsaan dan suku bangsa atau ras, karena dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa faktor etnis tidak mempengaruhi perubahan koefisien determinasi R^2 .

Ketidaksesuaian dari teori ini kemungkinan karena adanya hasil interaksi yang signifikan antara faktor etnis dengan variabel kecerdasan *adversity* atau faktor etnis dengan variabel motivasi berprestasi. Hal ini akan dibahas dalam bahasan selanjutnya yakni pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi dilihat secara terpisah atau parsial terhadap kinerja ditinjau dari kelompok etnis.

Pengaruh Kecerdasan *Adversity* dan Motivasi Berprestasi secara parsial terhadap Kinerja Ditinjau dari Kelompok Etnis

a. Pengaruh kecerdasan *adversity* terhadap kinerja
Hasil analisis uji statistik dengan menggunakan Anova satu jalur atau one-way anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan *adversity* secara parsial terhadap kinerja baik ditinjau dari kelompok etnis maupun tidak ditinjau dari kelompok etnis. Artinya bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan *adversity* yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat kerjanya, hal ini terlihat dari harga koefisien determinasi $R^2=0.447$ (faktor etnis tidak dimasukkan) dan $R^2=0.529$ (faktor etnis dimasukkan), artinya bahwa kecerdasan *adversity* memberikan sumbangan cukup efektif pada tingkat kinerja yaitu sebesar 44.70% dan 52.90% sedangkan sisanya sebesar 55.30% dan 47.10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Seperti halnya pada pembahasan secara simultan kecerdasan *adversity* ini juga mempengaruhi kinerja secara parsial atau terpisah dari motivasi berprestasi, yang perlu diperhatikan disini adalah nilai koefisien determinasi yang berubah dari 0.447 menjadi 0.529 setelah faktor etnis diinteraksikan, meskipun perubahan menambah 0.082 atau 8.20% saja, tetapi hal ini perlu dicermati bahwa dalam penelitian ini ternyata jika kecerdasan *adversity* dipisahkan (secara parsial) dari motivasi berprestasi bisa dipengaruhi oleh faktor etnis atau dengan kata lain pengaruh kecerdasan *adversity* terhadap kinerja dipengaruhi oleh faktor etnis, sehingga faktor etnis disini bisa dianggap sebagai variabel moderator atau variabel pengubah yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 1997).

Jika demikian halnya maka hasil uji secara parsial pengaruh kecerdasan *adversity* terhadap kinerja ini mendukung teori atau penelitian yang dilakukan oleh Braznitz dan Golberger bahwa respon terhadap stres dalam pekerjaan ditentukan oleh faktor kebangsaan dan suku bangsa atau ras. Jika dilihat dari segi etnis yakni Jawa dan Madura, seorang pendidik PAUD memang

berbeda cara pandang dan ketahanan mental dalam hal menghadapi rintangan, hambatan dan persoalan-persoalan pekerjaan sehingga membuat rata-rata lama mereka bekerja berbeda antara etnis Jawa dan etnis Madura, terlepas dari faktor kebutuhan dan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari perbedaan rata-rata lama mereka bekerja dalam satu lembaga PAUD, meskipun perbedaan ini tidak signifikan pada $\text{Sig } p= 0.418 > \alpha=0.05$.

Cara pandang yang berbeda dalam merespon suatu kesulitan ini, merupakan keuletan sikap dalam menatap kehidupan, pola asuh yang berbeda dari setiap suku bangsa dan ras juga akan mempengaruhi sikap dan tindakan dalam merespon masalah untuk pengambilan keputusan, sebagaimana dalam penelitian Musthofa et al (2005) bahwa pengambilan keputusan ini melibatkan intuisi. Intuisi adalah persepsi atau keputusan yang cepat dan biasanya diambil tanpa langkah-langkah berdasarkan kesadaran mental dan sering diwarnai oleh situasi subyektif (Drever dalam Musthofa et al, 2005), dan intuisi dibangun oleh ketajaman berpikir secara kognisi, bernalar dan berencana secara strategis. Tidaklah mengherankan jika pola dasar yang diterapkan sebagian besar etnis Madura dalam menyikapi kehidupan untuk lebih ulet dibandingkan dari etnis Jawa, di sini terlihat adanya pengaruh pola asuh dalam menanamkan daya juang dan pribadi tahan banting atau yang disebutkan dalam buku Stoltz sebagai "adverstunity" yaitu suatu peluang dengan memiliki kemampuan memegang kendali "advertunitas" atau mengubah hambatan menjadi peluang (Stoltz, 2000).

b. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja

Hasil analisis uji statistik dengan menggunakan Anova satu jalur atau one-way anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja tidak ditinjau dari kelompok etnis. Artinya bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat kerjanya tanpa melihat suku ras atau kelompok etnisnya, hal ini terlihat dari harga koefisien determinasi $R^2=0.258$ (faktor etnis tidak dimasukkan). Akan tetapi ketika faktor etnis dimasukkan ternyata variabel etnis secara nyata tidak berpengaruh pada tingkat kinerja, ditunjukkan nilai $F=7.015$ $\text{Sig. } 0.794 > 0.05$, meskipun demikian faktor etnis berpengaruh terhadap kinerja saat berinteraksi dengan variabel motivasi ditunjukkan nilai $F=3.624$ $\text{Sig. } 0.001 < 0.05$. Artinya bahwa pengaruh motivasi berprestasi lebih besar terhadap kinerja ketika berinteraksi atau *joint effect* dengan faktor etnis daripada ketika motivasi berprestasi tidak berinteraksi dengan faktor etnis atau sebagai *main effect*. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai $R^2=0.258$ (faktor etnis tidak dimasukkan) dan $R^2=0.429$ (faktor etnis dimasukkan). Artinya sumbangan variabilitas pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 25.80% meningkat menjadi 42.90% ketika berinteraksi (*joint effect*) dengan faktor etnis.

Seperti pada pembahasan pengaruh kecerdasan *adversity* secara parsial terhadap kinerja, ternyata pengaruh faktor etnis sebagai variabel pengubah cukup besar, sehingga jika dilakukan uji tersendiri secara terpisah antara pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja berdasarkan etnis Jawa dan etnis Madura secara terpisah maka nilai koefisien determinasi R^2 tidak sama yakni $R^2=0.354$ (berdasarkan etnis Jawa) dan $R^2=0.546$ (berdasarkan etnis Jawa) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor etnis dalam pengaruh motivasi berprestasi terhadap tingkat kinerja adalah variabel moderator (variabel pengubah) sehingga perlu dikontrol keberadaannya dalam setiap pengujian hubungan atau pengaruh motivasi berprestasi sebagai variabel tunggal (*main effect*) terhadap kinerja.

Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Mc. Clelland di beberapa negara Amerika Serikat, Eropa (Eropa Barat dan Eropa Timur) serta Asia yang menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi ($n=Ach$) dipengaruhi oleh pendidikan dan jenis kelamin, pendidikan akan berpengaruh terhadap kesadaran untuk mencapai prestasi lebih tinggi yang merupakan hasil nilai $n=Ach$ tersebut, jenis kelamin berpengaruh secara langsung pada $n=Ach$ ini karena pria lebih memiliki $n=Ach$ ini dibandingkan wanita dengan alasan bahwa wanita lebih takut meraih kesuksesan dengan segala konsekuensinya, pria lebih cenderung kompetitif dan cenderung menfokuskan ambisi mereka untuk menghasikan materi sebagai pendapatan kapital atas kebutuhan mereka, secara keseluruhan pria memberikan nilai lebih pada pencapaian prestasi individu, motivasi secara umum dan senang mengarahkan orang lain, sementara wanita lebih menekankan hubungan interpersonal yang baik, pekerjaan yang nyaman dan menarik, perasaan telah menyelesaikan sesuatu dan pertumbuhan profesional secara layak. Sementara Mc. Clelland tidak secara eksplisit menjelaskan secara jelas apakah ras, suku dan etnis mempunyai pengaruh yang nyata atas kebutuhan berprestasi ini, meskipun penelitiannya dilakukan pada geografis yang berbeda (Gibson et al, 1996:203).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor etnis memang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja (ditunjukkan dengan nilai $F=0.069$ Sig. $0.794 > 0.05$) tetapi berpengaruh ketika berinteraksi dengan motivasi berprestasi, karena faktor etnis

merupakan faktor pengubah variabilitas hubungan yakni menjadi variabel moderator.

Perbedaan Kecerdasan *Adversity* dan Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Kelompok Etnis

Pada uraian sebelumnya disebutkan tentang pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ditinjau dari kelompok etnis baik secara simultan maupun parsial, ternyata faktor etnis merupakan variabel pengubah (menguatkan atau melemahkan) atau disebut sebagai variabel moderator. Untuk lebih mengetahui seberapa besar perbedaan skor kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi telah diuji dengan menggunakan uji non parametrik regresi linier *dummy* variabel, dengan etnis sebagai variabel semunya, etnis Jawa bernotasi "0" dan etnis Madura bernotasi "1".

Hasil uji regresi linier *dummy* variabel membentuk persamaan untuk kecerdasan *adversity* sebagai $Y = 120.68519 + 8.98981 X$ sedangkan persamaan untuk motivasi berprestasi sebagai $Y = 17.0 - 0.7 X$ dimana nilai $F_{reg} = 4.226 > F_{tabel} = 3.94$ pada $2 \text{ tailed } \alpha = 0.05$ yang artinya persamaan regresi tersebut layak digunakan sebagai dasar meramalkan taraf skor berdasarkan kelompok etnis. Sementara untuk motivasi berprestasi karena nilai $F_{reg} = 0.515 < F_{tabel} = 3.94$ pada $2 \text{ tailed } \alpha = 0.05$ maka persamaan regresi tersebut tidak layak digunakan sebagai dasar meramalkan taraf skor berdasarkan kelompok etnis.

Persamaan $Y = 120.68519 + 8.98981 X$ mempunyai arti bahwa untuk etnis Jawa skor kecerdasan *adversity*nya adalah 120.68 sedangkan untuk etnis Madura rata-rata skornya kecerdasan *adversity*nya adalah 129.69 atau 9.01 poin lebih tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa etnis Madura mempunyai daya juang, respon terhadap masalah lebih bagus dibandingkan etnis Jawa meskipun skor yang didapatkan dari persamaan regresi tersebut berbeda tetapi perbedaannya tidak signifikan pada taraf 0.05 ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $0.203 < t_{tabel} = 1.980$, dan skor tersebut sama-sama masih dalam rentang nilai AQ yang sedang (kelompok *campers*). Sementara untuk skor motivasi berprestasi berdasarkan kelompok etnis mempunyai perbedaan nilai rata-rata yakni 14.73 untuk etnis Jawa dan 13.11 untuk etnis Madura, dan perbedaan ini signifikan pada 0.05 ditunjukkan dengan nilai t hitung $2.019 > t_{tabel} = 1.980$, dan skor rata-rata tersebut sama-sama tergolong bermotivasi tinggi menurut klasifikasi Mc. Clelland karena di atas nilai 9, dalam arti baik etnis Jawa dan etnis Madura sama-sama mempunyai keyakinan dan keinginan untuk maju dalam mencapai hasil kinerja secara optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kab. Bondowoso baik ditinjau dari kelompok etnis maupun tidak ditinjau dari kelompok etnis. Ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan 0.939 dan 0.937 dan nilai Sig < 0.05. Dengan demikian adanya pengaruh kecerdasan *adversity* dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja terlepas dari faktor etnis.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan *adversity* terhadap kinerja secara parsial ditinjau dari kelompok etnis. Ditunjukkan nilai koefisien determinan $R^2 = 0.529$ dan Sig $0.042 < 0.050$ setelah faktor etnis berinteraksi. Koefisien determinan $R^2 = 0.447$ dan Sig $0.000 < 0.05$ jika faktor etnis tidak berinteraksi. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor etnis sebagai faktor moderator. Demikian juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja secara parsial ditinjau dari kelompok etnis, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan $R^2 = 0.429$ dan Sig $0.001 < 0.05$ setelah faktor etnis berinteraksi dan koefisien determinan $R^2 = 0.258$ dan Sig $p < 0.000 < 0.05$ jika faktor etnis tidak berinteraksi, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor etnis merupakan faktor moderator.
3. Tidak terdapat perbedaan skor rata-rata *Adversity Quotient* antara etnis Jawa dan etnis Madura, ditunjukkan dengan nilai t hitung $0.203 < t$ tabel 1.980 Sig $0.840 > 0.050$. Terdapat perbedaan skor rata-rata motivasi berprestasi antara etnis Jawa dan etnis Madura. Nilai skor *Adversity Quotient* dapat diramal-

kan dengan menggunakan persamaan regresi linier dummy dengan rumus $Y = 120.68519 + 8.98981X$, sementara nilai skor motivasi berprestasi tidak dapat diramalkan dengan menggunakan rumus $Y = 17.0 - 0.7X$ karena nilai F reg $0.515 < F$ tabel 3.90 .

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran atau masukkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan, sebagai berikut :

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pendidik PAUD sebaiknya dilakukan pelatihan yang mengasah *adversity*nya misalkan dengan *outbound training* dan *team work training*
2. Penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kecerdasan *adversity* (*Adversity Quotient*) dan motivasi berprestasi sebaiknya mengontrol variabel kelompok etnis, karena dalam penelitian ini faktor etnis merupakan faktor pengubah hubungan atau faktor moderator. Untuk memperkaya hasil penelitian tentang *adversity* khususnya dan motivasi berprestasi umumnya, sebaiknya faktor karakteristik individu seperti jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, status pernikahan, status sosial, pendapatan dan lain-lain perlu dipertimbangkan, sehingga dapat diketahui faktor apakah yang menjadi variabel moderator atau variabel langsung.
3. Bagi penelitian selanjutnya, menggunakan metode studi *cohort* akan lebih baik karena bisa mengikuti perubahan-perubahan sikap terutama jika dilakukan dengan retrospektif atau *prospective study* dan diikuti dengan wawancara mendalam (*indept interview*) sehingga pada pembahasan penelitian akan lebih tajam dalam mendukung hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, A. (2000). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: FKM UI.
- Balai Pustaka. (1993). Kamus besar bahasa Indonesia. Jakarta
- Dharma, A. (1985). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: PPM.
- Forum Pendidikan Dunia. (2000). *Deklarasi Dakkar*
- Irawan. (1995). *Membudayakan etos kerja islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ivancevich, et al. (1996). *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibsons, B., et all. (1996). *Performance evaluation, goal setting and feedback*. Greenwich: JAI Press.
- Gustiarti, L. (2002). *Hubungan stres dan kepuasan kerja*, Tesis Magister. Fakultas Kedokteran – Program Studi Psikologi. Universitas Sumatera

- Utara. Medan
- Konferensi Dunia. (1990). Pendidikan untuk semua. Jomtien
- Mangkunegara, P. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mink, T.W.. (1989). *Stress and depression*. Journal personality and social psychology. 62 (4) 345 – 355
- Mitchell, R., Dweck, C.S. (Editor). (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York.
- Mustofa, et al. (2005). *Hubungan antara bias keputusan dengan adversity quotient dan anchor dalam pengambilan keputusan*. Sosiosains Vol. 18. No.2. Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Prabu, A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, A.S. (2001). Performance management system: *Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. (1997). *Perencanaan dan pengawasan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sulistiani, D. (2007). *Pengaruh adversity intelligence training terhadap peningkatan sikap kreatif remaja siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Surabaya*. Tesis Magister. Universitas Airlangga. Surabaya
- Stoltz, P.G. (2000). *Adversity quotient : Mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, P.G. (2006). *Adversity quotient at work : Mengatasi kesulitan di tempat kerja*. Batam: Interaksa.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wikipedia Indonesia. (2009). *Kinerja*. Diakses tanggal 7 Pebruari 2009 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.