

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) PADA KANTOR BUPATI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



2022

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) PADA KANTOR BUPATI
KABUPATEN GOWA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SKRIPSI
MAKASSAR**

Disusun dan Diajukan Oleh

NURUL FITRI

105721146518

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassa***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2022

28/05/2022

lag
Smb. Alumni

P/0320/MAU/2022

PIT

P'

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO HIDUP

“Masa lalu dan masa kini memiliki banyak hal untuk diceritakan kepada kita tentang masa depan, dan masa depan akan memberi tahu kita banyak hal tentang masa lalu.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas Rahmat dan Hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Ayah, mama dan saudaraku telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit. Tapi saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh, untuk menjadi yang terbaik yang saya bisa. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Ayah dan mama.

PESAN DAN KESAN

Sukses adalah sebuah perjalanan dan kuliah adalah sebuah tahapan dalam perjalanan itu. Jangan berhenti, terus berjalan. Saat ini adalah sebuah awal dari kehidupan baru Anda selanjutnya,. Percaya tidak ada yang tidak mungkin asalkan setiap langkah dan tindakan selalu melibatkan Allah SWT.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Nurul Fitri

NIM : 105721146518

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 21 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Mei 2022

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II


Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NIDN: 0927078202


Hj. Nuriyaya, ST., M.M
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Ketua program Studi




Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085 576



**PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nurul Fitri, NIM: 105721146518, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 19 Syawal 1443 H/ 21 Mei 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Syawal 1443 H

19 Mei 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) (.....)
4. Penguji :1. Muh. Nur Rasyid, SE., M.M (.....)
2. Hj. Nurinaya, ST., M.M (.....)
3. Nasrullah, SE., M.M (.....)
4. Andi Risfan Rizaldi, SE., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurul Fitri
No. Stambuk/NIM : 105721146518
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 21 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Nurul Fitri
10572114518

Mengetahui,

Ketua program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Muh. Nur Raasyid, SE., MM
NBM : 1085 576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan kemudahan, kelancaran, kesehatan, serta kekuatan sehingga usaha yang kita lakukan dapat terlaksana dengan baik. Salam dan sholawat kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa".

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya ayahanda Abdul Wahab dan ibunda Sukianti yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungannya. Saudara ku tercinta yang telah memberikan semangat, dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi. Dan siii putih biru yang telah menemani awal studi sampai akhir studi yang saya tempuh.

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Begitu juga penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak penulis sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Nurinaya, ST., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada pimpinan dan staf kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Terkhususnya Manajemen 18 L yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku Andi Viok, Sri Devi Kurnia, Nurul Fauziah, Emilia, Fitriani, Haerani Kahar, Nurul Natasya dan juga teman-teman M18L untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.
11. Terima kasih kepada partnerku Fahmi Anugrah yang selalu menemani dan memberi semangat dan supportnya walaupun jauh tidak pernah berhenti di setiap sulit maupun senang.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 04 April 2022

Penulis

ABSTRAK

Nurul Fitri, 2022. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Muhammadiyah Makassar Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Nur Rasyid dan Pembimbing II Nurinaya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket), dokumentasi dan observasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Gowa dengan nilai koefisien 12.434 dan signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : *Adversity Quotient* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACK

Nurul Fitri, 2022. The Effect of Adversity Quotient on Employee Performance Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) at the Gowa Regency Regent's Office. Thesis of Management Study Program of Muhammadiyah Makassar Supervised by Supervisor I Muh. Nur Rasyid and Supervisor II Nurinaya

The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The sample used in this study were 42 respondents. The method used in this study using a questionnaire (questionnaire), documentation and observation. This research was conducted at the Office of the Agency for Personal and Human Resources Development (BKPSDM) at the Regent's Office of Gowa Regency. This research uses simple regression analysis.

This study aims to determine whether there is an effect of adversity quotient on employee performance at the Personnel Board Human Resources Development (BKPSDM) at the Gowa Regency Regent's Office. The result showed that the adversity quotient had a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Regent's office with a coefficient value of 12,434 and a significant $0.000 < 0.05$

Keyword: Adversity Quotient and Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iiiv
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Adversity Quotient.....	7
3. Dimensi-dimensi <i>Adversity Quotient</i>	9
4. Faktor Pembentuk <i>Adversity Quotient</i>	11
5. Karakter Manusia Berdasarkan Tinggi Rendahnya <i>Adversity Quotient</i>	13
6. Kinerja Pegawai.....	15
B. Tinjauan Empiris.....	17
C. Kerangka Fikir.....	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	28

E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	29
G. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	40
C. Analisis dan Pembahasan.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	56



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
3.1	Skala Pengukuran Variabel	31
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2	Responden Berdasarkan Usia	41
4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	42
4.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Adversity Quotient</i> (X)	43
4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	44
4.6	Hasil Uji Validitas.....	46
4.7	Hasil Uji Reliabilitas <i>Adversity Quotient</i> (X)	46
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Penelitian (Y).....	47
4.9	Hasil Regresi Linear Sederhana	48
4.10	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	49
4.11	Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Fikir	24
Gambar 4.1	Struktur BKPSDM Kabupaten Gowa	37



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya peranan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kantor Bupati Kabupaten Gowa dalam rangka peningkatan kinerja tidak terlepas etos kerja yang tinggi dalam organisasi. Etos kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan etos kerja merupakan satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja (Husni, 2014).

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi terutama saat seperti sekarang ini yaitu saat era globalisasi saat sekarang ini, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap instansi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia di pandang sebagai aspek penentu karena di tangan merekalah segala inovasi akan dilakukan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi. Sumber daya manusia yang baik akan membantu instansi dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kinerja yang mereka capai. Selain dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan sumber daya manusia juga harus mampu mengelola emosi yang mereka miliki.

Kinerja pegawai adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan (Danim, 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh *Adversity quotient* yang mana merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan (Stoltz, 2010). Stoltz (2010) mengungkapkan terdapat empat indikator *Adversity Quotient* yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Oleh karena itu, *Adversity Quotient* merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang. Dengan *Adversity Quotient* dapat dilihat sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi dan mengatasi masalah ataupun kesulitan, baik fisik ataupun psikis dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan. Pada variabel *Adversity Quotient* menunjukkan bahwa pekerjaan pegawai saat ini sudah sesuai dengan bidang keahliannya, pegawai telah dapat mengatasi setiap kendala yang dihadapinya saat bekerja, pegawai selalu dapat fokus pada pekerjaan dalam situasi apapun, pimpinan selalu membuka kesempatan pada pegawai untuk berdiskusi tentang pekerjaannya, tanggung jawab pekerjaan yang diterima pegawai sudah

sesuai dengan kapasitasnya, kesulitan yang pegawai temui saat bekerja tidak melebihi dari kemampuan atau keahlian yang dimilikinya, dan pegawai akan tetap bertahan walaupun ada jenis pekerjaan yang lebih mudah dan menyenangkan daripada pekerjaannya.

Berdasarkan data Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Pegawai yang memiliki perhatian detail yang baik, mengedepankan inovasi dan pengambilan resiko dalam proses kerja yang dijalannya, memiliki orientasi hasil dalam bekerja sehari-hari, memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang dijalannya, senantiasa semangat untuk mengikuti pelatihan dan pegawai yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya masih di bawah separuh dari jumlah pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati

Berdasarkan survey pendahuluan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa dinilai rendah. Kondisi ini nampak dari perilaku pegawai kurang optimal, dan semakin tidak konsisten untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan bahkan semakin tinggi angka pegawai yang bisa menyelesaikan tugasnya secara tidak tepat waktu akan berdampak kepada kinerja instansi badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Oleh karena itu berdasarkan fakta yang sudah terlihat, peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis maka rumusan permasalahannya adalah inti dari penelitian yang dijadikan sebagai pokok penelitian pada proses penulisan proposal selanjutnya. Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah yaitu:

Apakah ada Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah merumuskan keinginan yang akan dicapai oleh individu, kelompok, dipahami, diikuti dan dimengerti oleh pembaca. Tujuan peneliti mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitiannya dan mengarah pada objek yang akan diteliti selanjutnya. Searah dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat peneliti yang diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Bupati Kabupaten Gowa Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kantor, baik sebagai bahan pertimbangan ataupun sebagai evaluasi atas adversity quotient dan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti, sehingga peneliti mengetahui apa-apa saja variabel indikator yang memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dengan menghadirkan divisi *Human Resource* (HR).

Human Resource (HR) memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi *Human Resource* (HR) ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selain beberapa fungsi di atas, divisi *Human Resource* (HR) juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

2. Adversity Quotient

Adversity Quotient adalah kemampuan berfikir, mengelola dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan. Dengan *adversity quotient* seseorang bagai diukur kemampuannya dalam mengatasi setiap persoalan hidup untuk tidak berputus asa (Stoltz, 2000). Dengan demikian *adversity quotient* mampu memprediksi seseorang atau individu pada tampilan motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pembelajaran, energi, harapan, kegembiraan, vitalitas dan kesenangan, kesehatan mental, kesehatan jasmani, daya tahan, fleksibilitas, perbaikan sikap, daya hidup dan respon terhadap perubahan terutama dalam hal ini adalah mahasiswa yang mempunyai kelebihan khusus, baik intelegensi, kreativitas, ataupun skill dan potensi lebih (Stoltz, 2000).

Menurut bahasa, kata *adversity* berasal dari bahasa Inggris yang berarti kegagalan atau kemalangan (Echols & Shadily, 1993:4). *Adversity* sendiri bila diartikan dalam bahasa Indonesia bermakna kesulitan atau kemalangan, dan dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan. Menurut Rifameutia (Hawadi, 2002:195) istilah *adversity* dalam kajian psikologi didefinisikan sebagai tantangan dalam kehidupan.

Nashori (2007: 47) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa

menyengsarakan dirinya. Leman (2007: 115) mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Beberapa definisi di atas yang cukup beragam, terdapat fokus atau titik tekan, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, baik fisik ataupun psikis dalam menghadapi problematika atau permasalahan yang sedang dialami.

Pegawai dengan *Adversity Quotient* yang baik akan dapat mengatasi berbagai tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan. *Adversity Quotient* (AQ) merupakan istilah yang dikembangkan dan dipopulerkan oleh Paul Stoltz. Menurut Stoltz (Weno & Matulesy, 2015) *Adversity Quotient* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis dan Wulandari (2018) yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat menjadi mediatir yang baik antara *Adversity Quotient* dan kinerja pegawai, perusahaan memberikan perhatian pada keselamatan dan keamanan kerja pegawai, pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai, dan hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis.

Sebagaimana yang diungkapkan Stoltz (2000: 9) *adversity quotient* sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity Quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip

dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi. Menurut Stoltz (2000: 12), kesuksesan seseorang dalam menjalani kehidupan terutama ditentukan oleh tingkat *adversity quotient*. *Adversity Quotient* itu sendiri dapat terwujud dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.
- b. Suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan.
- c. Serangkaian alat untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan individu untuk dapat bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai macam permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berfikir dan sikap terhadap kesulitan tersebut.

3. Dimensi-dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2004), *adversity quotient* memiliki empat dimensi yang disingkat dengan CO2RE, yaitu:

a. Kendali/*control* (C)

Kendali berkaitan dengan seberapa dengan besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk

dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. Daya tahan/*endurance* (E)

Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan akan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

c. Jangkauan/*reach* (R)

Jangkauan merupakan bagian dari *adversity quotient* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dari kehidupan seseorang. Reach atau jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stress. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka

seseorang akan lebih berdaya dari perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.

d. Kepemilikan/*origin and ownership* (O2)

Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan. Orang yang skor *origin* (asal-usulnya) rendah akan cenderung berfikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan, atau kebodohan dirinya sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya. Sedangkan orang yang memiliki skor *origin* yang tinggi akan berfikir bahwa sumber-sumber kesulitan itu berasal dari orang lain atau dari luar. Individu tersebut merasa saat ini bukan waktu yang tepat, setiap orang akan mengalami masa-masa yang sulit, atau tidak ada yang dapat menduga datangnya kesulitan.

4. Faktor Pembentuk *Adversity Quotient*

Faktor-faktor pembentuk *adversity quotient* menurut Stoltz (2000: 92) adalah sebagai berikut:

a. Daya asing

Seligman (Stoltz, 2000: 93) berpendapat bahwa *adversity* yang rendah dikarenakan tidak adanya saing ketika menghadapi

kesulitan, sehingga kehilangan kemampuan untuk menciptakan peluang dalam kesulitan yang dihadapi.

b. Produktivitas

Penelitian yang dilakukan di sejumlah perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja pegawai dengan respon yang diberikan terhadap kesulitan. Artinya respon konstruktif yang diberikan seseorang terhadap kesulitan akan membantu meningkatkan kinerja lebih baik, dan sebaliknya respon yang destruktif mempunyai kinerja yang rendah.

c. Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000: 94) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya seseorang dengan motivasi yang kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuan.

d. Mengambil resiko

Penelitian yang dilakukan oleh Satterfield dan Seligman (Stoltz, 2000: 94) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai *adversity quotient* tinggi lebih berani mengambil resiko dari tindakan yang dilakukan. Hal itu dikarenakan seseorang dengan *adversity quotient* tinggi merespon kesulitan secara lebih konstruktif.

e. Perbaikan

Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi senantiasa berupaya mengatasi kesulitan dengan langkah konkrit, yaitu dengan

melakukan perbaikan dalam berbagai aspek agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang yang lain.

f. Ketekunan

Seligman menemukan bahwa seseorang yang merespon kesulitan dengan baik akan senantiasa tekun bertahan dalam kesulitan.

5. Karakter Manusia Berdasarkan Tinggi Rendahnya *Adversity*

Quotient

Di dalam merespon suatu kesulitan terdapat tiga kelompok tipe manusia ditinjau dari tingkat kemampuannya (Stoltz, 2000: 18) :

a. *Quitters*

Quitters, mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan. *Quitters* (mereka yang berhenti) orang-orang jenis ini berhenti di tengah proses pendakian, gampang putus asa, menyerah (Ginjar Ary Agustian, 2001: 271). Orang dengan tipe ini cukup puas dengan pemenuhan kebutuhan dasar atau fisiologis saja dan cenderung pasif, memilih untuk keluar menghindari perjalanan, selanjutnya mundur dan berhenti. Para *quitters* menolak menerima tawaran keberhasilan yang disertai dengan tantangan dan rintangan. Orang yang seperti ini akan banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupan. Dalam hirarki *Maslow* tipe ini berada pada pemenuhan kebutuhan fisiologis yang letaknya paling dasar dalam bentuk piramida.

b. Campers

Campers atau *satis-ficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi) golongan ini puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri. Tipe ini merupakan golongan yang sedikit lebih banyak, yaitu menyusahkan terpenuhinya kebutuhan keamanan dan rasa aman pada skala hirarki *Maslow*. Kelompok ini juga tidak tinggi kapasitasnya untuk perubahan karena terdorong oleh ketakutan dan hanya mencari keamanan dan kenyamanan. *Campers* setidaknya telah melangkah dan menanggapi tantangan, tetapi setelah mencapai tahap tertentu, *campers* berhenti meskipun masih ada kesempatan untuk lebih berkembang lagi. Berbeda dengan *quitters*, *campers* sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan yang dihadapinya sehingga telah mencapai tingkat tertentu.

c. Climbers

Climbers (pendaki) mereka yang selalu optimis, melihat peluang-peluang, melihat celah, melihat senoktah harapan di balik keputusan, selalu bergairah untuk maju. Nokta kecil yang dianggap sepele, bagi para *Climbers* mampu dijadikannya sebagai cahaya pencerah kesuksesan (Ginanjar, 2001: 17). *Climbers* merupakan kelompok orang yang selalu berupaya mencapai puncak kebutuhan aktualisasi diri pada skala hirarki *Maslow*. *Climbers* adalah tipe manusia yang berjuang seumur hidup, tidak peduli sebesar apapun kesulitan yang datang. *Climbers* tidak dikendalikan oleh lingkungan, tetapi dengan berbagai kreatifitasnya tipe ini berusaha

mengendalikan lingkungannya. *Climbers* akan selalu memikirkan berbagai alternatif permasalahan dan menganggap kesulitan dan rintangan yang ada justru menjadi peluang untuk lebih maju, berkembang, dan mempelajari lebih banyak lagi tentang kesulitan hidup. Tipe ini akan selalu siap menghadapi berbagai rintangan dan menyukai tantangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan.

6. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Yuwalliatin & Sitty, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan Kegiatan

Sedangkan menurut (Prawirosoentoso, 2008) "Kinerja atau dalam bahas Inggris adalah *performance*", yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan dua faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

Selain itu indikator-indikator kinerja pegawai menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017):

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

B. Tinjauan Empiris

Kajian empiris yaitu kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian. Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan berikut ini, tujuan empiris untuk asumsi perbandingan. Berikut tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun Peneliti	Judul Peneliti	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nicco Nurman/2020	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> , Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota	Kuantitatif	Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara <i>Adversity Quotient</i> , budaya organisasi dan training terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.
2	Futri, Delva Amelia/2020	Hubungan <i>Adversity Quotient</i> (AQ) Dengan Motivasi Belajar Siswa Di SMA Negeri 1 Banding Agung Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan	Kuantitatif	Teknik analisis data yang digunakan adalah rumus statistic Product moment.	Hasil analisis data dengan menggunakan rumus statistic Product moment menyatakan bahwa variabel <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dengan motivasi belajar siswa memiliki hubungan yang signifikan.

3	Novi Meiyrdhayanti, Eka Askafi/2021	Analisis <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan Occupational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pda Pegawai PPNP PPI Madiun)	Kuantitatif	Menggunkan metode analisis jalur sebagai metode analisis data.	Hasil penelitian adalah <i>adversity quotient</i> ($X1/AQ$) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (M/MK) karyawan.
4	Monang H. Sinaga/2016	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Dan Dukungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Manajemen FEB USU	Kuantitatif	Untuk menganalisa hasil penelitian digunakan teknik uji regresi linear berganda	Hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.841, artinya variabel <i>adversity quotient</i> dan dukungan sosial berpengaruh terhadap intensi berwirausaha sebesar 84,1% sisanya sbesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor-faltor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5	Indah Rizki Maulia/2019	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Pada Intensi Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	Kuantitatif	Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran <i>adversity quotient</i> dan intensi berwirausaha. Validitas kedua alat ukur diuji dengan Pearson Product Moment dan reliabilitasnya diuji dengan menggunakan Alpha Cronbach.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari <i>Adversity Quotient</i> pada Intensi Berwirausaha mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di level signifikan 0,05.
6	Dwi Nawantoro, M. Ali Iqbal	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode penelitian skala <i>Likert</i> sebagai alat penilaian kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah <i>software SmartPLS</i> .	Hasil penelitian menunjukkan Beba Kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, <i>Adversity Quotient</i> memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, dan Motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Abd. Rasyid Syamsuri, Abd. Halim, Dilla Darvita/2022	Analisis <i>Adversity Quotient</i> Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi	Kuantitatif	Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan <i>software Statistical Product and Service Solutions</i>	Hasil penelitian dengan uji-t dapat diketahui bahwa <i>adversity quotient</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan

		<p>Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan</p>		<p>(SPSS) dan <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan <i>SmartPLS</i> (<i>Partial Least Square</i>).</p>	<p>terhadap komitmen organisasi dengan nilai t statistik sebesar 1,069 lebih kecil dari t-tabel 1,96, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t statistik sebesar 4,259 lebih besar dari t-tabel 1,96, <i>adversity quotient</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t statistik sebesar 2,632 lebih besar dari t-tabel 1,96, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 2,900 lebih besar dari t-tabel 1,96, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>
--	--	--	--	--	---

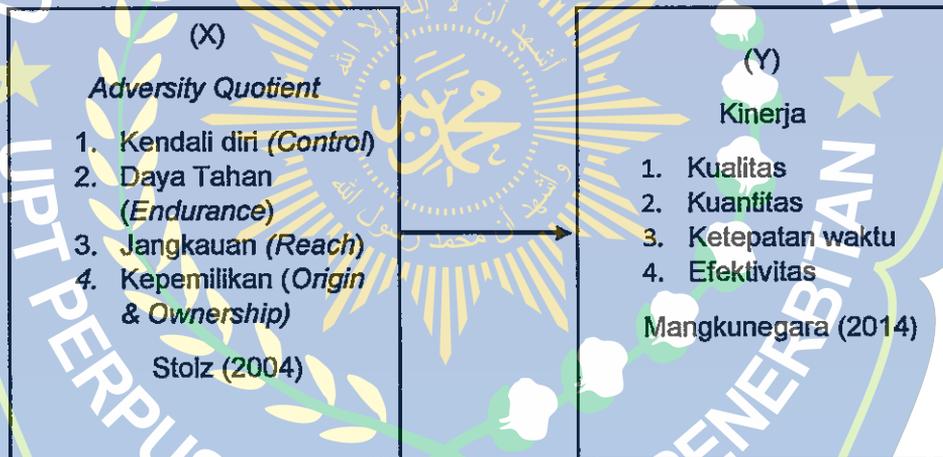
					produktivitas karyawan dengan nilai t statistik sebesar 4,399 lebih besar dari t -tabel 1,96.
8	Khasdyah Dwi Dewi Setyoningias / 2017	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Adversity Quotient</i> Melalui <i>Emotional Quotient</i> sebagai Variabel Moderator Karyawan Swalayan X Kota Malang	Kuantitatif	Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur metode MRA (<i>moderated regrssion analysis</i>).	Hasil analisis didapatkan bahwa <i>adversity quotient</i> dipengaruhi secara langsung beban kerja dengan nilai pengaruh negatif dan signifikan sebesar -0.043. Adapun hasil analisis jalur berdasarkan metode interaksi menyatakan bahwa <i>emotional quotient</i> memiliki pengaruh yang dapat melemahkan <i>adversity quotient</i> dalam mempengaruhi beban kerja dengan nilai -0,106. Maka dapat disimpulkan bahwa <i>emotional quotient</i> menjadi moderator yang dapat melemahkan pengaruh beban kerja terhadap <i>adversity quotient</i> karyawan swalayan X Kota Malang.

9	Hemawan Setiaji, Anik Herminingsih / 2015	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Dan <i>Learning Organization</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg RI	Kuantitatif	Desain penelitian yang digunakan adalah kausalitas, dengan analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan instrumen kuesioner terhadap sampel populasi.	Hasil menunjukkan bahwa: terdapat hubungan positif dan signifikan pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan, dan ini adalah pengaruh positif dan signifikan secara simultan <i>adversity quotient</i> dan organisasi pembelajaran terhadap kinerja pegawai.
10	Firza Umar Salim, S.E., M.M/ 2020	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aakes (Persero) Palu	Kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hasil perhitungan diperoleh F_{sig} pada taraf nyata $\alpha=0,05$ maka diperoleh $Sig F (0,00) < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya; <i>adversity quotient</i> berpengaruh

					signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig 0.000; dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig 0.000.
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Fikir

Adversity Quotient merupakan bentuk kecerdasan yang melatar belakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan di saat terjadi kesulitan. Jika seseorang memiliki kualitas *adversity quotient* yang baik maka akan mampu mengatasi rintangan yang menghalangi seseorang dalam mencapai tujuannya.



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

D. Hipotesis

Hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian dapat sengaja menyebabkan atau membuat gejala untuk membuktikan hipotesis. Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu membuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu,

“Terdapat pengaruh signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa”.



BAB III

METODO PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian berdasarkan bukti empiris untuk melakukan investigasi fenomena sosial melalui prinsip-prinsip statistik. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Jl. Mesjid Raya, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Adapun tempat dan waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan kurang lebih dua bulan lamanya dimulai bulan Februari sampai dengan bulan Maret tahun 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic. Data kuantitatif ini dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden yaitu pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data di kumpul secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Sugiyono, 2014: 187).

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Menurut Sugiono (2013: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang tertarik terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah Seluruh Aparatur Sipil Negara Pada Badan Bagian Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yaitu sebanyak 42 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel juga dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2010). Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Nawawi, 2007). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 42.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2008: 49).

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari berbagai macam tulisan di berbagai buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Observasi

Observasi merupakan kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Bungin, 2006).

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Devinisi Operasional variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan atau konsep dari variabel penelitian yang ada dalam judul penelitian. Konsep atau variabel penelitian merupakan dasar pemikiran peneliti yang akan dikomunikasikan kepada para pembaca atau orang lain. Adapun definisi operasional sebagai berikut:

1. *Adversity Quotient*

Adversity Quotient didefinisikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam berfikir, mengelola dan mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan. Dengan demikian *adversity quotient* mampu memprediksi seseorang atau individu pada tampilan motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pembelajaran, energi, harapan, kegembiraan, vitalitas dan kesenangan, kesehatan mental, kesehatan jasmani, daya tahan, fleksibilitas, perbaikan sikap, daya hidup dan respon terhadap perubahan terutama dalam hal ini adalah mahasiswa yang mempunyai kelebihan khusus, baik intelegensi, kreativitas, ataupun skill dan potensi yang lebih.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, kedisiplinan, usaha dan kesempatan.

2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel terdahulu menentukan skala pengukuran variabel. Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan penelitian untuk mengukur variabel penelitian. Skala

pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis guna menjawab tujuan penelitian.

Alat pengukuran penelitian ini adalah dengan skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk memberikan penelitian terhadap jawaban kuesioner di bagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang disusun peringkat dengan pemberian bobot (skor) 1-5 rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Kurang setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

G. Metode Analisis Data

Untuk melihat hubungan antara dua variabel *adversity quotient* (X), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian menggunakan analisis uji regresi linear sederhana.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terkait untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel terkait (kinerja pegawai) dengan variabel bebas (*Adversity Quotient*): (Sudjana, 2004: 412).

$$Y=a+bx$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

Y: Variabel dependen/terkait, dalam hal ini adalah kinerja pegawai

X : Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah *adversity quotient*

a : Konstanta/satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika $X=0$

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh koesioner tersebut.

3. Uji Realibilitas

Reliabilitas menyangkut masalah kepercayaan terhadap ketepatan masalah kepercayaan terhadap ketepatan atau kehandalan alat ukur. Diharapkan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dapat bernilai demikian, karena alat ukur yang mantap dengan sendirinya dapat diandalkan (*dependability*), hasil pengukurannya bisa diramalkan (*predictability*) dan dapat menunjukkan tingkat ketepatan (Rangkai, 2009; 44).

4. Uji t

Uji t berguna untuk signifikan pengaruh variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali: 2014). Uji t disebut juga dengan uji persial yaitu menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terkait. Uji hipotesisnya ini menggunakan derajat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil perhitungan uji t lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa berkantor di Jalan Mesjid Raya No 30 Sungguminasa, Nomor telpon/Fax (0411) 880694 Sungguminasa. Landasan Hukum Pembentukan BKPSDM Kabupaten Gowa.

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Gowa.
- c. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Gowa.
- d. Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa.

Berdasarkan Perda Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2008 pada pasal 9 menyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang

kepegawaian dan diklat yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan kewenagannya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 10, untuk penyelenggaraan tugas tersebut pada pasal 9 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mempunyai fungsi yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah;
- d. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan.
- e. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Badan.
- f. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi Dan Misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa

1. Visi

1. Masyarakat yang unggul, dimaknakan sebagai kondisi masyarakat dengan kualitas hidup yang lebih baik, yaitu lebih cerdas, sehat, produktif, religius, berkarakter gotong royong, inklusif dan partisipatif,
2. Masyarakat yang tangguh, dimaknakan sebagai kondisi daerah dan masyarakat dengan basis ekonomi yang lebih kuat, mandiri, berdaya saing, merata, tahan terhadap krisis, melalui pengembangan sector unggulan

daerah. Kondisi ini diperkuat dengan infranstruktur yang terintegrasi serta lingkungan hidup yang berkualitas.

3. Tata kelola pemerintahan terbaik, dimaknakan sebagai kondisi pemerintahan yang bersih dan akuntabel, berkinerja sangat tinggi dengan pelayanan public yang berkualitas.

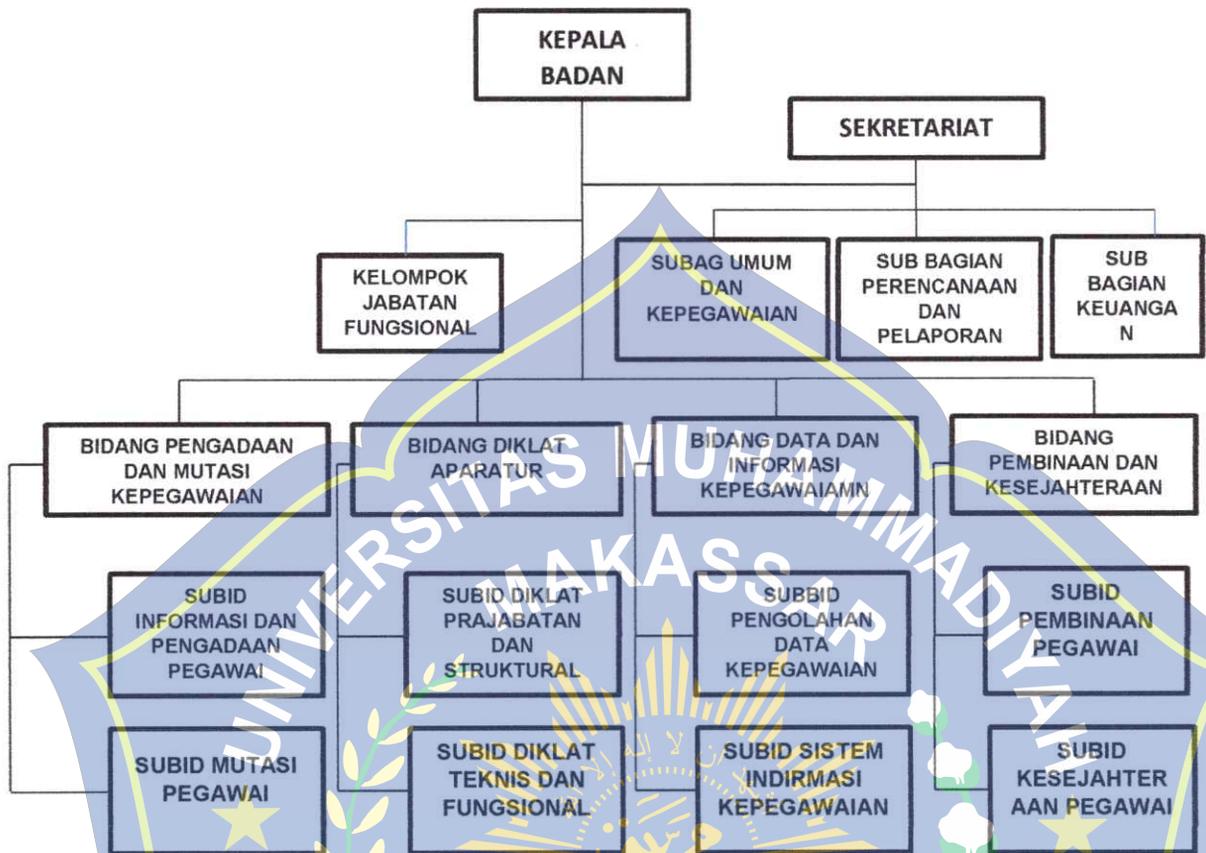
2. Misi

1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif.
2. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi.
3. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas sumber daya lokal dan teknologi.
4. Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik berkualitas.

1. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama-sama dalam rangkaian mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi adalah alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya.

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan secara formal. Oleh karena itu instansi harus memiliki struktur organisasi yang jelas untuk menunjukkan tugas dan wewenangnya. Adapun struktur organisasi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM

2. Job Description

a. Kepala Badan bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsinya antara lain:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan.
- 2) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

3) Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

b. Sekretariat bertugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan umum, kepegawaian dan keuangan dalam lingkungan Badan. Fungsinya antara lain:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis administratif perencanaan dan pelaporan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan.
- 2) Merencanakan operasional kerja sekretariat berdasarkan rencana dan sasaran kerja yang telah ditetapkan sebagai pedoman kerja.
- 3) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran kepada atasan.

c. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai bertugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang formasi, pengadaan, mutasi dan kepangkatan pegawai. Fungsinya antara lain:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang formasi, pengadaan serta mutasi pegawai.
- 2) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang formasi, pengadaan mutasi dan kepangkatan pegawai.
- 3) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang formasi, pengadaan, mutasi dan kepangkatan pegawai.

d. Bidang Diklat Aparatur bertugas mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang diklat pra jabatan dan struktural. Fungsinya antara lain:

- 1) Menyusun rencana pelaksanaan program dan kegiatan di bidang diklat prajabatan dan struktural sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Menyiapkan pedoman dan petunjuk teknis diklat prajabatan dan struktural.
- 3) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang diklat prajabatan dan struktural.

e. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian bertugas merencanakan dan menyusun program dan kegiatan, merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, membagi tugas, mengkoordinasikan dan melaksanakan program/kegiatan, melakukan monitoring dan evaluasi, menginventarisir permasalahan, menilai prestasi kerja, melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya di bidang data dan informasi kepegawaian. Fungsinya antara lain:

- 1) Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian.
- 2) Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam penggunaan sistem informasi kepegawaian.

f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan bertugas merencanakan, menyusun program dan kegiatan merumuskan kebijakan teknis, memberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Fungsinya antara lain:

- 1) Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan pembinaan pegawai.
- 2) Merumuskan dan menetapkan kebijakan tertulis, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan kesejahteraan dan pensiun pegawai.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 42 orang responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa. Pada penelitian ini ada 3 karakteristik yang akan diteliti yakni jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Perempuan	23	60
2.	Laki-Laki	19	40
Total	Responden	42	100

Sumber Data-Data Primer (Kuesioner) Tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimana perempuan yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 60%, sedangkan laki-laki

yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 40%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada BKPSDM Kabupaten Gowa jumlah responden perempuan lebih banyak dari jumlah responden laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	20-30	13	30
2.	31-40	15	36,6
3.	41-50	14	33,3
Total	Responden	42	100

Sumber data: Data Primer (Kuesioner) Tahun 2022

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 42 orang dengan berdasarkan data usia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan presentase 30%, usia responden antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan presentase 36,6%, serta usia responden antara 41-50 tahun yaitu 14 orang dengan presentase 33,3%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan antara usia 31-40 tahun yang berjumlah 15 orang pada BKPSDM Kabupaten Gowa.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	-	-
2.	D3	-	-
3.	S1	33	60
4.	S2	9	40
5.	S3	-	-
Total Responden		42	100

Sumber Data: Data Primer (Kuesioner) Tahun 2022

Data dapat dilihat dari tabel 4.3 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 42 orang dengan berdasarkan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 0, tingkat pendidikan D3 yaitu 0, tingkat pendidikan pendidikan S1 yaitu sebanyak 33 orang dengan presentase 60%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 9 orang dengan presentase 40%, serta tingkat pendidikan S3 yaitu 0, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 33 orang pada BKPSDM Kabupaten Gowa.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel yang diteliti dari penelitian ini masing-masing terdiri dari satu variabel (X) dan satu variabel (Y), yakni *Adversity Quotient* (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Guna mengungkap hasil penelitian bedasarkan variabel yang diperhatikan,

maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk variabel *Adversity Quotient* dan Kinerja Pegawai.

a. Frekuensi jawaban responden variabel *adversity quotient* (X)

Frekuensi jawaban responden pada variabel *adversity quotient* disajikan pada tabel 4.1. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel *adversity quotient* terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.6 dengan angka 4.26, sedangkan yang memiliki mean terendah X.8 dengan angka 4.02.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Adversity Quotient* (X)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X.1	0	0	0	0	9	21.4	17	40.5	16	38.1	4.17
X.2	0	0	1	2.4	4	9.5	28	66.7	9	21.4	4.07
X.3	0	0	0	0	3	7.1	28	66.7	11	26.2	4.19
X.4	0	0	2	4.8	3	7.1	28	66.7	9	21.4	4.05
X.5	0	0	0	0	8	19.0	21	50.0	13	31.0	4.12
X.6	0	0	0	0	1	2.4	29	69.0	12	28.6	4.26
X.7	0	0	2	4.8	6	14.3	21	50.0	13	31.0	4.07
X.8	0	0	0	0	8	19.0	25	59.5	9	21.4	4.02
Rata-rata											4.11

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Keterangan:

X.1: Pegawai mampu mengendalikan emosi

X.2: Pegawai mampu menghadapi kesulitan

X.3: Pegawai mampu menemukan penyebab kesulitan yang terjadi

X.4: Berani bertanggung jawab akan keputusan yang sudah diambil

X.5: Mengetahui hambatan dalam kesulitan yang dihadapi

X.6: Pegawai dapat membatasi kesulitan dan segera menyelesaikannya

X.7: Pegawai mampu bertahan dalam situasi apapun

X.8: Pegawai mampu mencari jalan keluar dari permasalahan dengan cepat

b. Frekuensi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.2. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.6 dengan angka 4.26, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.7 dengan angka 4.07.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	8	19.0	17	40.5	17	40.5	4.21
Y.2	0	0	1	2.4	3	7.1	28	66.7	10	23.8	4.12
Y.3	0	0	0	0	2	4.8	29	69.0	11	26.2	4.21
Y.4	0	0	1	2.4	2	4.8	29	69.0	10	23.8	4.14
Y.5	0	0	0	0	7	16.7	22	52.4	13	31.0	4.14
Y.6	0	0	0	0	1	2.4	29	69.0	12	28.6	4.26
Y.7	0	0	2	4.8	6	14.3	21	50.0	13	31.0	4.07
Y.8	0	0	1	2.4	3	7.1	28	66.7	10	23.8	4.12
Rata-rata											4.15

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Keterangan:

Y.1: Meningkatkan kinerja pegawai dilandasi oleh kualitas SDM pegawai

Y.2: Pegawai berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja

Y.3: Rasio jumlah pegawai berdampak pada kinerja pegawai

Y.4: Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan

Y.5: Disiplin waktu kerja pegawai membaerikan nilai positif terhadap kemandirian pegawai

Y.6: Pembagian tugas yang adil memberi pegawai motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal

Y.7: Pegawai dituntut untuk mampu menggunakan waktu bekerjanya dengan seefektif dan seefesien mungkin

Y.8: Pegawai harus menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan

C. Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.304$

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Adversity Quotient (X)	X.1	0.866	0.304	Valid
	X.2	0.755	0.304	Valid
	X.3	0.857	0.304	Valid
	X.4	0.742	0.304	Valid
	X.5	0.951	0.304	Valid
	X.6	0.737	0.304	Valid
	X.7	0.787	0.304	Valid
	X.8	0.767	0.304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.804	0.304	Valid
	Y.2	0.838	0.304	Valid
	Y.3	0.886	0.304	Valid
	Y.4	0.803	0.304	Valid
	Y.5	0.907	0.304	Valid
	Y.6	0.816	0.304	Valid
	Y.7	0.773	0.304	Valid
	Y.8	0.838	0.304	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas *Adversity Quotient* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X di atas, 8 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.789**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 8 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.792**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linear sederhana berikut:

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.174	2.361		1.768	.085
	X	.883	.071	.891	12.434	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 4.174 + 0.883 X$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 4.174$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 4.174 atau bernilai positif.

$\beta_x = 0.883$ artinya variabel *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila semakin baik *adversity quotient* seorang pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.789	1.956	1.704

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi = 0.789, artinya variabel *adversity quotient* mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 78.9% sisanya sebesar 21.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui t_{tabel} sebesar 1.683. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.683$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.174	2.361		1.768	.085
	X	.883	.071	.891	12.434	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari nilai koefisien pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} **12.434** > t_{tabel} **1.683** dan nilai signifikan = $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa sehingga hipotesis dalam penelitian diterima.

6. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu perlu bagi pegawai untuk memperhatikan hal tersebut guna untuk menunjang jalannya proses kerja yang lebih baik, sehingga pegawai dapat lebih meningkat dari sebelumnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Wulandari (2018), yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat menjadi mediator yang baik antara *Adversity Quotient* dan kinerja pegawai, perusahaan memberikan perhatian pada keselamatan dan keamanan kerja pegawai, pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai, dan hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis dalam hasil uji koefisien pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} **12.434** > t_{tabel} **1.683** dan nilai signifikan = $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa

adversity quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diterima.

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel *adversity quotient* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada (BKPSDM) Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesisi menggunakan analisis regresi linear sederhana yang kemudian dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nicco Nurman/2020, dengan judul "Pengaruh *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *adversity quotient*, budaya organisasi dan training terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Gowa maka dapat disimpulkan hasil statistik uji t variabel *adversity quotient* diperoleh nilai hitung sebesar $12.434 > t \text{ tabel } 1.683$ dan nilai signifikan $= 0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas maka dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. Bagi pihak instansi dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa diharapkan pihak instansi agar memberikan pelatihan-pelatihan tentang *adversity quotient* sehingga pegawai mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya dan mampu membangun harmonisasi kerja yang baik kepada pegawai yang lainnya, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan *adversity quotient*, karena variabel *adversity quotient* mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja.

2. Perusahaan hendaknya memperhatikan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan bersama. Upaya yang dapat dilakukan dalam melakukan peningkatan kinerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan terhadap karyawan, misalnya dengan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi dan kesempatan mengembangkan karier.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk mengembangkan dan menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, *Rahasia Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual-EsQ*, Jakarta: Penerbit Arga.
- Burhan Bungin.2006.*Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo
- Echol, John M. Dan Hassan Shadily (1983). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cet. XII.
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Leman. (2007). *Memahami Adversity Quotient*. *Anima (Indonesia Psychological Journal)*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulia, I. R. (2019). *Pengaruh Adversity Quotient Pada Intensi Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(1), 1-5.
- Miyrdhayanti, N., & Askafi, E. (2021). *Analisis Adversity Quotient (AQ) dan Occupational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interfering (Studi Pada Pegawai PPNPN PPI Madiun)*. *Otonomi*, 21(2), 177-180.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Nawawi, Hadari, *Metode penelitian Bidang sosial Yogyakarta*;Gadjah Mada University Press,2007.h.67
- Nashori. (2007). *Adversity Quotient: Hambatan Menajdi Peluang*. Jakarta: PT Grasindo.

- NURMAN, N. (2020). *PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT, BUDAYA ORGANISASI DAN TRAINING TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN 50 KOTA*. *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 43-55.
- Sinaga, M. H. (2016). *Pengaruh Adversity Quotient dan Dukungan Sosial Terhadap Intensi Berwirausaha pada Mahasiswa Manajemen FEB USU*.
- Sudjana, N. 2004. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stoltz, P. G. (2004). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, PG. (2000). *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (diterjemahkan oleh T Hermaya)*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- ULU SELATAN (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH FUTRI, D. A. (2020). *HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT (AQ) DENGAN MOTIVASI BELAJAR SISWA DI SMA NEGERI I BANDING AGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING PALEMBANG*).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif*. *EKOBIS*, Volume 7 Nomor 2.





KUESIONER

Lampiran 1.1 Kuesioner

PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN GOWA

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa
Jl. Mesjid Raya, Sungguminasa, Kec. Somba Opu
Kabupaten Gowa
Sulawesi Selatan**

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Nurul Fitri, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang Menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa”. Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti,

Nurul Fitri
105721146518

I. Petunjuk Pengisian

1. isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.

2. Keterangan Alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat

Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) atau centang (√)

Pada kolom alternatif Jawaban.

II. Identitas Responden

No. responden :(Diisi oleh peneliti)

Nama :

Jawaban :

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S2

D3 S3

S1

Lama Bekerja :



ADVERSITY QUOTIENT (X)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kendali diri (Control)						
1	Pegawai mampu mengendalikan emosi					
2	Pegawai mampu menghadapi kesulitan					
Daya Tahan (Endurance)						
3	Pegawai mampu menemukan penyebab kesulitan yang terjadi					
4	Berani bertanggung jawab akan keputusan yang sudah diambil					
Jangkauan (Reach)						
5	Mengetahui hambatan dalam kesulitan yang dihadapi					
6	Pegawai dapat membatasi kesulitan dan segera menyelesaikannya					
Asal-usul dan Pengakuan (Origin & Ownership)						
7	Pegawai mampu bertahan dalam situasi apapun					
8	Pegawai mampu mencari jalan keluar dari permasalahan dengan cepat					

KINERJA PEGAWAI (Y)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Meningkatkan kinerja pegawai dilandasi oleh kualitas SDM pegawai					
2	Pegawai berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja					
Kuantitas						
3	Rasio jumlah pegawai berdampak pada kinerja pegawai					
4	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
Pelaksanaan tugas						
5	Disiplin waktu kerja pegawai memberikan nilai positif terhadap kemandirian pegawai					
6	Pembagian tugas yang adil memberi pegawai motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
Tanggung Jawab						
7	Pegawai dituntut untuk mampu menggunakan waktu bekerjanya dengan seefektif dan seefisien mungkin					
8	Pegawai harus menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan					

40	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	3	3	3	2	3	4	4	4	26	3	4	4	4	3	4	3	4	29
42	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	40	

Lampiran 1.3 SPSS

Uji Validitas Adversity Quotient (X)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE

Correlations

Notes		
Output Created		11-APR-2022 23:59:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.22

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4.17	.762	42
X.2	4.07	.640	42
X.3	4.19	.552	42
X.4	4.05	.697	42
X.5	4.12	.705	42
X.6	4.26	.497	42
X.7	4.07	.808	42
X.8	4.02	.643	42
TOTAL	32.95	4.299	42

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6
X.1	Pearson Correlation	1	.525**	.677**	.582**	.914**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.2	Pearson Correlation	.525**	1	.790**	.649**	.575**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.3	Pearson Correlation	.677**	.790**	1	.737**	.755**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.4	Pearson Correlation	.582**	.649**	.737**	1	.633**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.5	Pearson Correlation	.914**	.575**	.755**	.633**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.6	Pearson Correlation	.526**	.630**	.526**	.597**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

X.7	Pearson Correlation	.574**	.414**	.570**	.384*	.797**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.012	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X.8	Pearson Correlation	.737**	.410**	.537**	.269	.800**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.084	.000	.004
	N	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.866**	.755**	.857**	.742**	.951**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42

Correlations

		X.7	X.8	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	.574	.737	.866
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
X.2	Pearson Correlation	.414	.410	.755
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.000
	N	42	42	42
X.3	Pearson Correlation	.570	.537	.857
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
X.4	Pearson Correlation	.384	.269	.742
	Sig. (2-tailed)	.012	.084	.000
	N	42	42	42
X.5	Pearson Correlation	.797	.800	.951

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
X.6	Pearson Correlation	.560**	.438**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	42	42	42
X.7	Pearson Correlation	1	.700**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
X.8	Pearson Correlation	.700**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.787**	.767	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Adversity Quotient* (X)

RELIABILITY

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		11-APR-2022 23:59:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4.17	.762	42
X.2	4.07	.640	42
X.3	4.19	.552	42
X.4	4.05	.697	42
X.5	4.12	.705	42
X.6	4.26	.497	42
X.7	4.07	.808	42
X.8	4.02	.643	42
TOTAL	32.95	4.299	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	61.74	63.174	.841	.754
X.2	61.83	66.045	.720	.768
X.3	61.71	66.111	.839	.766
X.4	61.86	65.540	.702	.766
X.5	61.79	62.904	.942	.751
X.6	61.64	67.894	.709	.775
X.7	61.83	63.654	.747	.758
X.8	61.88	65.864	.734	.767
TOTAL	32.95	18.485	1.000	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.90	73.942	8.599	9

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		12-APR-2022 00:01:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.25

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.21	.750	42
Y.2	4.12	.633	42
Y.3	4.21	.520	42
Y.4	4.14	.608	42
Y.5	4.14	.683	42
Y.6	4.26	.497	42
Y.7	4.07	.808	42
Y.8	4.12	.633	42
TOTAL	33.29	4.261	42

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.510**	.630**	.573**	.890**	.566**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.510**	1	.811**	.653**	.580**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.630**	.811**	1	.750**	.736**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000

	N	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.573**	.653**	.750**	1	.654**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.890**	.580**	.736**	.654**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.566**	.675**	.628**	.681**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42
Y.7	Pearson Correlation	.578**	.460**	.601**	.475**	.820**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y.8	Pearson Correlation	.510**	1.000**	.811**	.653**	.580**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.804**	.838**	.886**	.803**	.907**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42

Correlations

		Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.578**	.510**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.460**	1.000**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.601**	.811**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.475**	.653**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.820**	.580**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.620**	.675**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42
Y.7	Pearson Correlation	1	.460**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	42	42	42

Y.8	Pearson Correlation	.460**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.773**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	12-APR-2022 00:01:49	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	42
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.14

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.21	.750	42
Y.2	4.12	.633	42
Y.3	4.21	.520	42
Y.4	4.14	.608	42
Y.5	4.14	.683	42
Y.6	4.26	.497	42
Y.7	4.07	.808	42
Y.8	4.12	.633	42
TOTAL	33.29	4.261	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	62.36	62.918	.770	.762
Y.2	62.45	64.010	.813	.766
Y.3	62.36	65.064	.872	.769
Y.4	62.43	64.690	.776	.769

Y.5	62.43	62.544	.891	.758
Y.6	62.31	65.975	.795	.774
Y.7	62.50	62.646	.730	.762
Y.8	62.45	64.010	.813	.766
TOTAL	33.29	18.160	1.000	.931

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.57	72.641	8.523	9

Deskripsi Variabel Adversity Quotient (X)

FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	12-APR-2022 00:00:18	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Statistics

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.07	4.19	4.05	4.12	4.26	4.07
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Sum		175	171	176	170	173	179	171

Statistics

		X.8	TOTAL
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		4.02	32.95
Median		4.00	32.00
Mode		4	31
Sum		169	1384

Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21.4	21.4	21.4
	4	17	40.5	40.5	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	4	9.5	9.5	11.9
	4	28	66.7	66.7	78.6

	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.1	7.1	7.1
	4	28	66.7	66.7	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	3	7.1	7.1	11.9
	4	28	66.7	66.7	78.6
	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.0	19.0	19.0
	4	21	50.0	50.0	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	29	69.0	69.0	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	6	14.3	14.3	19.0
	4	21	50.0	50.0	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.0	19.0	19.0
	4	25	59.5	59.5	78.6
	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	2	4.8	4.8	4.8
	28	7	16.7	16.7	21.4
	31	10	23.8	23.8	45.2
	32	7	16.7	16.7	61.9
	33	3	7.1	7.1	69.0
	37	3	7.1	7.1	76.2
	38	2	4.8	4.8	81.0
	39	4	9.5	9.5	90.5
	40	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes
Output Created		12-APR-2022 00:02:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.52

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.12	4.21	4.14	4.14	4.26	4.07
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4 ^a	4	4	4	4	4	4
Sum		177	173	177	174	174	179	171

Statistics

		Y.8	TOTAL
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		4.12	33.29
Median		4.00	32.00
Mode		4	32
Sum		173	1398

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.0	19.0	19.0
	4	17	40.5	40.5	59.5
	5	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	3	7.1	7.1	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	29	69.0	69.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	29	69.0	69.0	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16.7	16.7	16.7
	4	22	52.4	52.4	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	29	69.0	69.0	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	6	14.3	14.3	19.0
	4	21	50.0	50.0	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	3	7.1	7.1	9.5
	4	28	66.7	66.7	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	2.4	2.4	2.4
	27	1	2.4	2.4	4.8
	29	6	14.3	14.3	19.0
	30	2	4.8	4.8	23.8
	31	6	14.3	14.3	38.1
	32	10	23.8	23.8	61.9