

**HUBUNGAN OPTIMISME DAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN
ADVERSITY QUOTIENT PADA PEGAWAI KANTOR DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN TOBA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

NAMA : LASTRI PASARIBU

NPM : 181804048



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

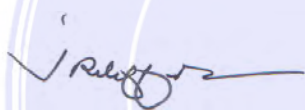
**Judul : Hubungan Optimisme Dan Produktivitas Kerja Dengan
Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten
Toba**

Nama : LASTRI PASARIBU

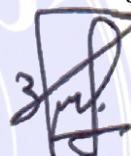
NPM : 181804048

Menyetujui

Pembimbing I



Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH Drs. Hasanuddin, M.A, Ph.d

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons

Direktur



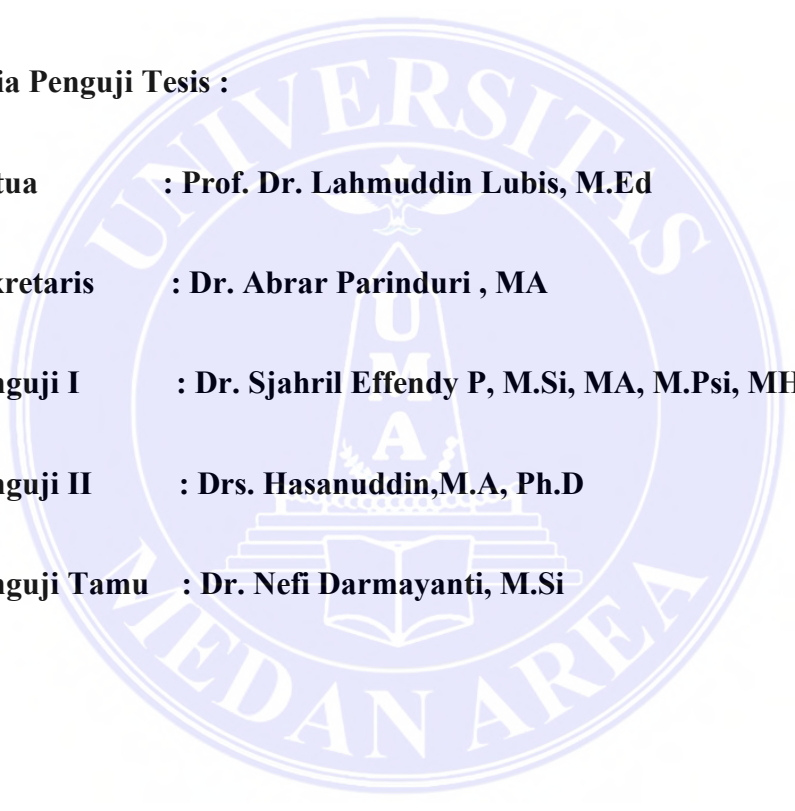
Prof. Dr. Retna Astuti K, MS

Telah diuji Pada Tanggal 29 September 2021

Nama : LASTRI PASARIBU

NPM : 181804048

Panitia Penguji Tesis :

- 
- 1. Ketua : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed**
 - 2. Sekretaris : Dr. Abrar Parinduri, MA**
 - 3. Penguji I : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH.**
 - 4. Penguji II : Drs. Hasanuddin, M.A, Ph.D**
 - 5. Penguji Tamu : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 29 September 2021

Yang menyatakan



Lastri Pasaribu

NPM.181804048

Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda
tangan di bawah ini:

Nama : **LASTRI PASARIBU**
NPM : **181804048**
Program Studi : **MAGISTER PSIKOLOGI**
Fakultas : **PASCASARJANA**
Jenis karya : **Tesis**

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Optimisme Dan Produktivitas Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Nopember 2021

Yang menyatakan



(LASTRI PASARIBU)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Hubungan Optimisme Dan Produktivitas Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba”** Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing (Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Hasanuddin, M.A, Ph.D) yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia industri, organisasi dan perusahaan

Medan, 29 September 2021

Penulis

Lastri Pasaribu

NPM.181804048

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Hubungan Optimisme Dan Produktivitas Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba”**.

Dalam penyusunan Tesis ini Penulis telah banyak mendapatkan bantuan materi maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan.,M.Eng.,M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty,S.Psi.,MS.Kons.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH. Selaku Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini.
5. Bapak Drs. Hasanuddin,M.A, Ph.D . Selaku Pembimbing II dalam penulisan Tesis ini.
6. Ibuku tercinta K. Pardede Dan Almarhum Ayahku D. Pasaribu, Serta Saudaraku Abang Horas Pasaribu dan Kakak Tercinta Lisma Pasaribu, Arta Pasaribu ,Marennna Pasaribu, Yang senantiasa mendukung, mendo'akan dan selalu menjadi alasan untuk terus semangat dari awal memulai study hingga selesainya sidang tesis ini. Banyak Cinta dan Berkat Tuhan Untuk Kita.

7. Temanku Upin (Latarida Nainggolan) makasib buat supportnya.
8. Kelompok Kecil Edelweis : Kak Eva Yunita, Kartika, Amba Intany.
9. Bapak Azhar.Aziz, S.psi,MA yang membantu dalam proses pembelajaran SPSS.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Univeristas Medan Area seangkatan 2018.
11. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
12. Responden kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, 29 September 2021

Penulis

Lastri Pasaribu

NPM.181804048

ABSTRAK

Lastri Pasaribu. Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan optimisme dan produktivitas kerja dengan adversity quotient pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten toba. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan optimisme dan produktivitas kerja terhadap adversity quotient pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten toba. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan total sampling. Metode pengambilan data adalah skala likert optimisme, produktivitas kerja dan adversity quotient. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah : a) Ada hubungan yang signifikan antara optimisme dengan adversity quotient , dengan koefisien korelasi $r_{x_1y} = 0,335$. b) ada hubungan produktivitas kerja dengan adversity quotient dengan koefisien korelasi $r_{x_2y} 0,436$. c) ada hubungan optimisme dan produktivitas kerja dengan adversity quotient dengan koefisien korelasi $r_{x_1x_2y} = 0,536$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Optimisme, Produktivitas Kerja dan Adversity Quotient

ABSTRACT

Lastri Pasaribu. The Relationship between Optimism and Work Productivity with Adversity Quotient in Toba District Education Office Employees. Masters of Psychology in Medan Area University Graduated Program 2021.

This study aims to determine the relationship between optimism and work productivity with the adversity quotient for the Toba district office employees. The hypothesis proposed is that there is a relationship between optimism and work productivity on the adversity quotient for the Toba district office employees. The sample in this study amounted to 65 people. The sampling technique is using total sampling. Data collection methods are Likert scale optimism, work productivity and adversity quotient. Data analysis using multiple regression linear analysis model. The results of this study are: a) There is a significant relationship between optimism and adversity quotient. with a correlation coefficient of $r_{x1y} = 0.335$. b) there is a relationship between work productivity and adversity quotient with a correlation coefficient of $r_{x2y} 0.436$. c) there is a relationship between optimism and work productivity with adversity quotient with a correlation coefficient of $r_{x1x2y} = 0.536$. Based on these results, the hypothesis proposed in this research is accepted.

Keywords: Optimism, Work Productivity and Adversity Quotient

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah.....	9
3. Batasan Masalah.....	10
4. Rumusan Masalah.....	10
5. Tujuan Penelitian.....	11
6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II : TINJAUAN TEORI.....	13
1. <i>Adversity Quotient</i>	13
1.1 Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	13
1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i>	15
1.3 Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i>	19
1.4 Tingkatan Kesulitan <i>Adversity Quotient</i>	21
1.5 Karakteristik Manusia Berdasarkan <i>Adversity Quotient</i>	22
1.6 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki <i>Adversity Quotient</i>	25

2. Optimisme	25
2.1 Pengertian Optimisme.....	25
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Optimisme.....	27
2.3 Aspek-Aspek Optimisme	29
2.4 Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Optimisme.....	31
3. Produktivitas Kerja	35
3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	35
3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	37
3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Turunya Produktivitas Kerja.....	38
3.4 Faktor Yang Menentukan Produktivitas Kerja.....	39
3.5 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	41
4. Hubungan Optimisme terhadap <i>Adversity Quotient</i> pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.....	43
5. Hubungan Produktivitas Kerja terhadap <i>Adversity Quotient</i> pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.....	44
6. Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja terhadap <i>Adversity Quotient</i> Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba	45
7. Kerangka Konseptual.....	49
8. Hipotesis	50

BAB III : METODE PENELITIAN.....52

1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
2. Jenis Penelitian	52
3. Identifikasi Variable Penelitian	53
4. Defenisi Operasional Variable Penelitian	53
5. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
6. Teknik Pengumpulan Data.....	55
7. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	59
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	61
8. Uji Asumsi Penelitian.....	62

9. Metode Analisis Data.....	63
10. Teknik Analisis Data.....	64
1. Uji Hipotesis.....	64

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....66

4.1 Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	66
4.2 Kedudukan.....	66
4.3 Susunan Organisasi.....	68
4.4 Tata Kerja	72
4.5 Persiapan Penelitian	73
4.5.1 Persiapan Administrasi.....	73
4.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	73
4.5.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian (<i>Try Out</i> Terpakai).....	76
4.6 Pelaksanaan Penelitian	82
4.7 Uji Asumsi	82
4.7.1 Uji Normalitas Sebaran.....	83
4.7.2 Uji Linieritas Hubungan.....	85
4.8 Hasil Uji Hipotesis	88
4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	97
4.10 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	101
1. Hubungan Optimisme Dengan <i>Adversity Quotient</i>	101
2. Hubungan Produktivitas Kerja Dengan <i>Adversity Quotient</i>	106
3. Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan <i>Adversity Quotient</i>	109

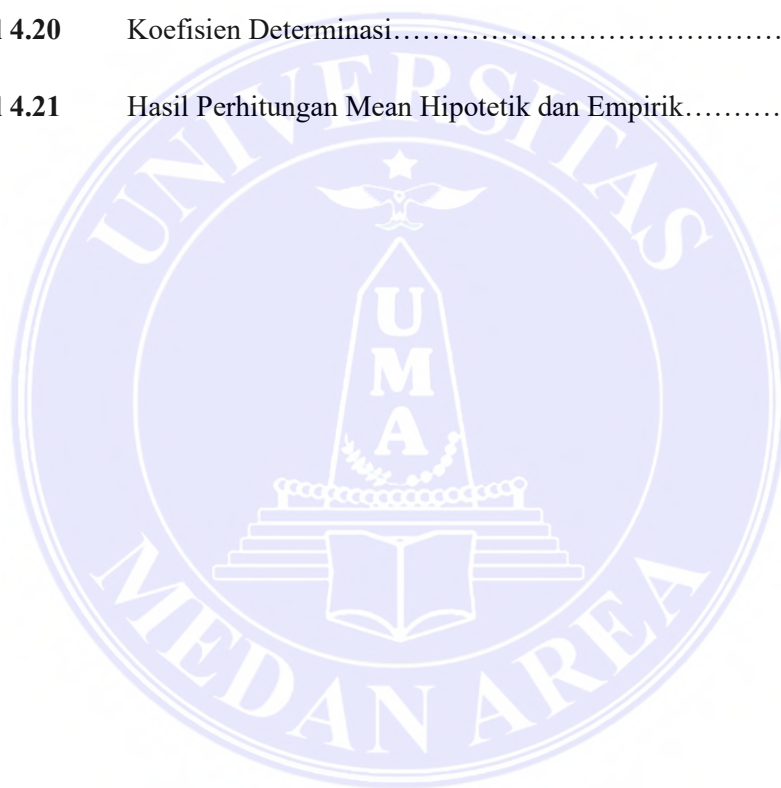
4.11. Keterbatasan Penelitian.....	113
BAB V : PENUTUP.....	114
1. Kesimpulan.....	114
2. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tabel <i>Blue Print</i> Optimisme	55
Tabel 3.2	Tabel <i>Blue Print</i> Produktivitas Kerja	56
Tabel 3.3	Tabel <i>Blue Print Adversity Quotient</i>	58
Tabel 4.1	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Optimisme Sebelum Uji Coba.....	74
Tabel 4.2	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba	75
Tabel 4.3	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Adversity Quotient</i> Sebelum Uji Coba.....	76
Tabel 4.4	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Optimisme Setelah Uji Coba	78
Tabel. 4.5	Reliabilitas Skala Optimisme.....	79
Tabel 4.6	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba.....	79
Tabel. 4.7	Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja.....	79
Tabel 4.8	Tabel Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Uji Coba.....	80
Tabel. 4.9	Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i>	81
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	83
Tabel 4.11	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	84
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan antara Optimisme dengan <i>Adversity Quotient</i>	86
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan <i>Adversity Quotient</i>	87
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	86

Tabel 4.15	Hasil Analisis Korelasi Optimisme dengan Adversity Quotient.....	90
Tabel 4.16	Hasil Analisis Korelasi Produktivitas Kerja dengan <i>Adversity Quotient</i>	92
Tabel. 4.17	Hasil Analisis Korelasi Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan <i>Adversity Quotient</i>	93
Tabel 4.18	Tabel Uji F.....	94
Tabel 4.19	Analisis Regresi.....	95
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi.....	96
Tabel 4.21	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar :1 Tingkatan Kesulitan <i>Adversity Quotient</i>	22
Gambar :2 Kerangka Konseptual	48
Gambar :3 Bagan Struktur Organisasi	71



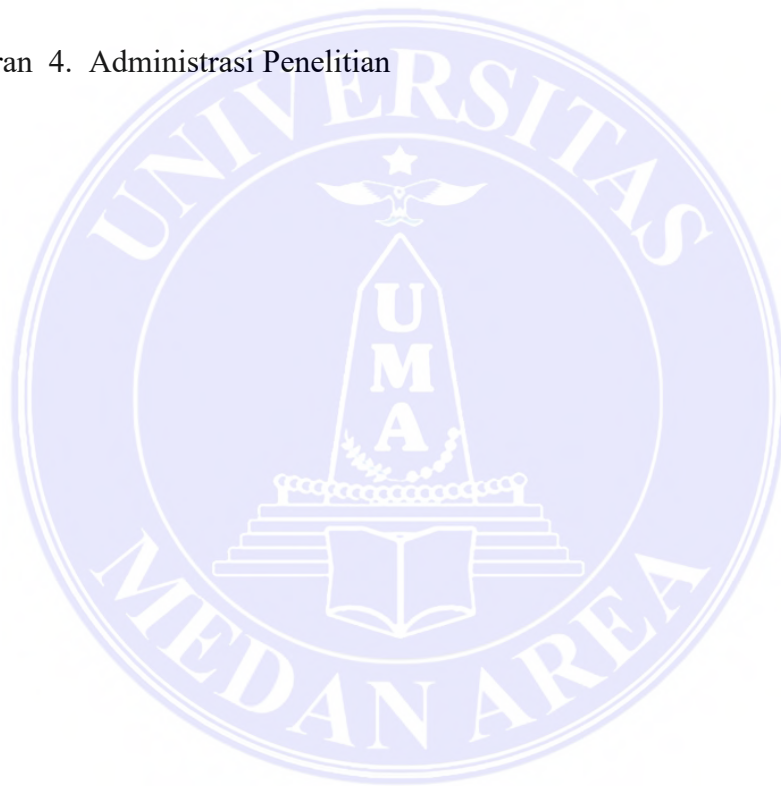
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Optimisme , Produktivitas Kerja dan *Adversity Quotient*

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Lampiran 4. Administrasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi telah dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Pegawai merupakan aset dan kekayaan utama suatu Instansi, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, Instansi tidak akan terlaksana. Para Pegawai mesti dipahami sebagai pribadi yang juga memiliki kehendak, keinginan, cita-cita, dan kemampuan untuk mengambil manfaat dari setiap proses. Banyak Pegawai atau Karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, dan ketakutan tergantung kita memandangnya.

Menurut Hasibuan (2007) Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Oleh karena itu, dibutuhkan Pegawai yang memiliki kemampuan untuk dapat mengatasi kesulitan dan permasalahan dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kecerdasan dalam melakukan problem solving. Dalam

hal ini terkait dengan *Adversity Quotient* (AQ), karena *Adversity Quotient* menurut Stolz (2000) adalah kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan di dalam menghadapi tantangan atau kemampuan merespon kesulitan yang dihadapi dengan baik.

Oleh karena itu Stolz (2000) juga mengatakan mengenai hasil pengukuran kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan terhadap permasalahan yang dihadapi disebut *Adversity Quotient* (AQ). Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* akan dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan atau siapa saja yang akan hancur, dapat meramalkan siapa yang dapat melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan menang.

Dinas Pendidikan, Olah raga, dan Pemuda merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai semua hal yang berkaitan dengan pendidikan, olah raga, dan kepemudaan di Indonesia. Dinas ini dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, propinsi, kabupaten, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Secara umum dinas Pendidikan, Olah raga, dan Pemuda memiliki tugas pokok sebagai pelaksana urusan pendidikan, olah raga, dan kepemudaan sesuai wilayah kerja, agar berjalan lancar dan sesuai dengan program dari pusat. Sedangkan fungsi umumnya adalah sebagai penyelenggara, pembinaan, pelaksana, pengawas, dan pengembangan tugas di bidang pendidikan, olah raga, dan kepemudaan.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang pendidikan yang mempunyai kedudukan sebagai berikut : 1) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan bidang Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga. 2) Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas Pendidikan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dibawah koordinasi Asisten Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten. 3) Dinas Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan. 4) Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Setiap Pegawai yang bekerja disebuah Instansi pasti memiliki cara khusus untuk dapat mencapai target tertentu, akan tetapi setiap Pegawai tidak terlepas dari permasalahan. Sebagaimana dengan yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Selain itu penelitian tentang *Adversity Quotient* ini menurut Stolz (2000) dikembangkan berawal dari keberagaman dunia kerja yang cukup kompleks dengan persaingan yang cukup tinggi. Sehingga banyak individu merasa stres menghadapinya. Individu yang mengalami hal tersebut dikarenakan kendali diri, asal usul dan pengakuan diri, jangkauan, serta daya tahan yang kurang kuat dalam menghadapi kesulitan dan permasalahan yang dirasa cukup sulit dalam hidupnya, biasanya berakhir dengan kegagalan sehingga menjadi individu yang tidak fokus dan

kurang produktif. *Adversity Quotient* (AQ) adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi situasi-situasi masalah atau kesulitan dalam kehidupan.

Disisi lain Stolz (2000) memberikan gambaran mengenai aspek dari *Adversity Quotient* (AQ), antara lain memiliki empat aspek yaitu *control*, *origin dan ownership*, *reach* dan *endurance*. Aspek tersebut menjelaskan tentang bagaimana respon yang digunakan individu menjelaskan kesulitan yang dialami. Dari keempat aspek tersebut maka dapat dilihat tingkatan-tingkatan atau kategori respon individu dalam menghadapi kesulitan. Kategori tersebut yaitu *Quitters* (individu yang berhenti), *Campers* (individu yang berkemah), *Climbers* (individu yang mendaki).

Quitters sebagai kategori respon pertama juga disebut dengan individu yang memiliki (Low-AQ). Individu pada kategori ini cenderung memilih keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti, tidak ada dorongan untuk mencoba mendaki. Kategori kedua adalah *Campers* (Moderat-AQ), individu yang tergolong pada kategori ini menggapai tantangan walaupun hanya mencapai tahapan tertentu dan tidak berusaha untuk mencapai tujuan akhir individu sudah cukup merasa puas dengan apa yang ada dan melepaskan kemungkinan peluang yang masih bisa diraihny, sesungguhnya kesuksesan masih mungkin bisa dicapai akan tetapi tidak mampu mengarahkan potensi dan energinya. Kategori ketiga adalah *Climbers* (High-AQ), yaitu individu yang membangkitkan dirinya untuk terus mendaki dan akan selalu memikirkan kemungkinan dan selalu mengembangkan kreativitasnya, memotivasi diri dengan semangat yang tinggi untuk berjuang mendapatkan yang

terbaik dalam hidup tanpa menghiraukan segala tantangan dan hambatan yang menghalang.

Performansi *Adversity Quotient* sebagai kecerdasan yang melatarbelakangi kesuksesan dalam menghadapi tantangan setelah kegagalan, banyak digali dan diteliti khususnya dalam dunia pendidikan saat ini. Banyak para ahli dan pakar pendidikan saat ini mencari dan mencoba mengembangkan pentingnya *Adversity Quotient* pada para peserta didik sebagai calon individu yang diharapkan menjadi SDM yang tetap kuat berkualitas dan tetap berprestasi dalam bidangnya dimasa depan.

Adversity Quotient diperlukan Pegawai yang dapat menghadapi berbagai kesulitan yang dialami dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang mampu memusatkan pekerjaan pada satu titik juga akan memiliki kemampuan untuk menghadapi satu masalah. Hal yang dimaksudkan bahwa individu akan mampu menghadapi kesulitan jika memiliki tujuan yang sama sesama Pegawai dalam terciptanya situasi aman dan kondusif di kantor khususnya di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Dalam meningkatkan *Adversity Quotient*, seorang Pegawai diharapkan juga mampu mengatasi tingkat setiap permasalahan serta persoalan yang harus dikerjakannya dan yang dihadapinya.

Menurut Stolz (2000), faktor dari *Adversity Quotient* adalah keyakinan. Keyakinan akan kemampuan dirinya dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan. Pegawai yang mampu dan memiliki keyakinan untuk menghadapi dan mengatasi

masalah yang menjadi hambatan kesuksesan dirinya, keyakinan pada penelitian ini disebut sebagai Optimisme. Optimisme adalah keyakinan dalam menyikapi sebuah peristiwa baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, menempatkan penyebab kegagalan pada keadaan luar diri, memiliki harapan dan ekspektasi menyeluruh bahwa akan ada lebih banyak hal baik daripada hal buruk yang terjadi dimasa yang akan mendatang. Menurut Safaria (2007) berikut ini ciri orang yang memiliki Optimisme yang tinggi yaitu cenderung untuk tidak mudah menyerah dalam bekerja keras. Walaupun menghadapi tantangan yang sulit, individu tersebut yakin bahwa dirinya mampu untuk memecahkan tantangan tersebut dengan sukses. Hal ini juga dipertegas oleh Stolz (2000) mengemukakan bahwa orang yang memiliki *Adversity Quotient* yang rendah, akan tumbuh menjadi orang yang tidak memiliki Optimisme dalam menghadapi persoalan dan masalah yang akan mereka hadapi. Berikut ini kutipan wawancara dengan beberapa pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten toba;

“Pendapat mereka bahwa terkadang mereka masih kurang yakin atau kurang optimis dalam menghadapi suatu masalah atau kesulitan yang dialami. Dan untuk memberikan keyakinan kepada diri mereka mereka berpikir bahwa diluar sana masih banyak orang yang pengangguran sulit mendapatkan pekerjaan, dan mereka yakin bahwa ini pekerjaan terbaik yang diberikan Tuhan, jadi itu ibaratnya agar mereka itu optimis dalam pekerjaannya” (Wawancara Interpersonal pada Mei 2020).

Uraian di atas menjelaskan bahwa Optimisme sangat mempengaruhi *Adversity Quotient* Pegawai dalam pekerjaan, karena Pegawai yang Optimis akan selalu berusaha dan berpikir positif untuk menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin, Pegawai yang optimis menganggap kegagalan disebabkan oleh suatu suatu yang dapat diubah sehingga dapat berhasil dimasa yang akan mendatang. Produktivitas kerja pada dasarnya adalah keefektifan antara usaha atau upaya yang dilakukan dalam waktu tertentu dengan hasil kerja yang diraih (Sinungan, 2008).

Selain Optimisme , faktor yang lain adalah Produktivitas Kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009), produktivitas sendiri memiliki dua dimensi, dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian yang diraih dalam kerja yang maksimal, dengan kata lain pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan atau hasil kerja dengan proses bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan tingkat pendidikan yang baik untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi menurut (Sedarmayanti, 2009).

Produktivitas Kerja Pegawai sangatlah penting dalam berlangsungnya operasional perusahaan baik itu produktivitas total atau produktivitas keseluruhan pegawai dalam perusahaan maupun produktivitas parsial atau produktivitas perindividu. Kerena didalam perusahaan penting memperhitungkan keefisienan kerja antara output atau tenaga, biaya, upaya, dibandingkan dengan input atau hasil kerja yang di hasilkan (Sedarmayanti, 2011). Ditambahkan pula oleh Gammahendra,

Hamid dan Riza (2014), diharapkan sumberdaya manusia selaku penggerak operasional organisasi dalam perusahaan mampu bekerja seefektif mungkin baik bekerja secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi yaitu kuantitas Selain aspek yang membangun produktivitas ada pula faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti sikap mental, tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, teknologi, tingkat penghasilan, gizi, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana dan produksi, serta kesempatan berprestasi menurut (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kesuksesan kerja seperti halnya produktivitas kerja yang baik maka diperlukan adanya kecerdasan, keterampilan serta sikap mental yang mampu mendorong seseorang untuk dapat lebih produktif, serta mampu menghadapi hambatan-hambatan pekerjaan yang dimilikinya. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi maka seorang Pegawai harus dapat memenuhi target yang diberikan oleh Instansi dalam setiap tingkatannya dengan tetap mengutamakan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Berikut ini kutipan wawancara dari beberapa pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten toba;

“Dalam keseharian mereka datang tepat waktu melakukan pekerjaan mereka tetap selalu berusaha bekerja secara professional walaupun mereka terkadang tertekan, tapi mereka memotivasi diri” (Wawancara Interpersonal pada Mei 2020).

Berusaha untuk menjadi lebih baik adalah suatu motivasi yang harus dicapai. Dalam mencapai sebuah target para karyawan harus memiliki motivasi kerja yang kuat agar mampu mengendalikan pekerjaan dan mampu meraih keberhasilan sesuai dengan target yang ditentukan. Pegawai membutuhkan yang namanya motivasi kerja dan keyakinan agar dapat meraih hasil yang maksimal serta tidak mengalami keterpurukan atau depresi serta tidak mudah untuk terpengaruh dengan hal-hal yang akan menjerumuskan kedalam masalah yang besar. Optimisme dan Produktivitas Kerja sangatlah penting sebab pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Ditengah pandemi covid 19 saat ini juga mengakibatkan sistem kerja yang berbeda dikantor dinas pendidikan kabupaten toba seperti pengurangan jam kerja, peraturan yang berubah dari sebelumnya dan ada beberapa pekerjaan yang dilakukan dengan sistem online.

Dari uraian atas juga, peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana Hubungan Optimisme dan Produktivitas kerja dengan *Adversity quotient* pada Pegawai. Hal ini mengarahkan peneliti untuk mengambil judul **“Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba .**

2. Identifikasi Masalah

Stolz (2000) mengatakan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) adalah bentuk kecerdasan yang berupa kemampuan dalam menghadapi kesulitan, bertahan dari kesulitan dan keluar dari kesulitan, bertahan dari kesulitan dan keluar dari kesulitan dalam mencapai sukses. Hal ini dipertegas oleh Stolz (2000) yang mengemukakan bahwa orang yang *Adversity Quotient* rendah, akan tumbuh menjadi orang yang tidak memiliki motivasi dan tidak mampu mengatasi setiap kesulitan yang ada dengan sesama rekan kerjanya. Sedangkan ketika mereka memiliki *Adversity Quotient* yang baik maka mereka akan tumbuh memiliki motivasi yang tinggi.

Rendahnya *Adversity Quotient* tidak terlepas dari faktor Optimisme seseorang. Menurut Stolz (2000) faktor dari *Adversity Quotient* adalah Keyakinan. Keyakinan akan kemampuan dirinya dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan. Keyakinan yang dimaksud adalah Optimisme. Dengan kata lain orang yang memiliki Optimisme dapat mampu menghadapi dan mengatasi masalah yang dihadapi kesuksesan dirinya. Tidak hanya Optimisme faktor lainnya adalah produktivitas kerja. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992). Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient*. Lokasi penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Sampel penelitian adalah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang ingin diperoleh jawabannya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba?
2. Apakah ada hubungan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba?
3. Apakah ada hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba?

5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui hubungan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.
2. Untuk mengetahui hubungan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.
3. Untuk mengetahui hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

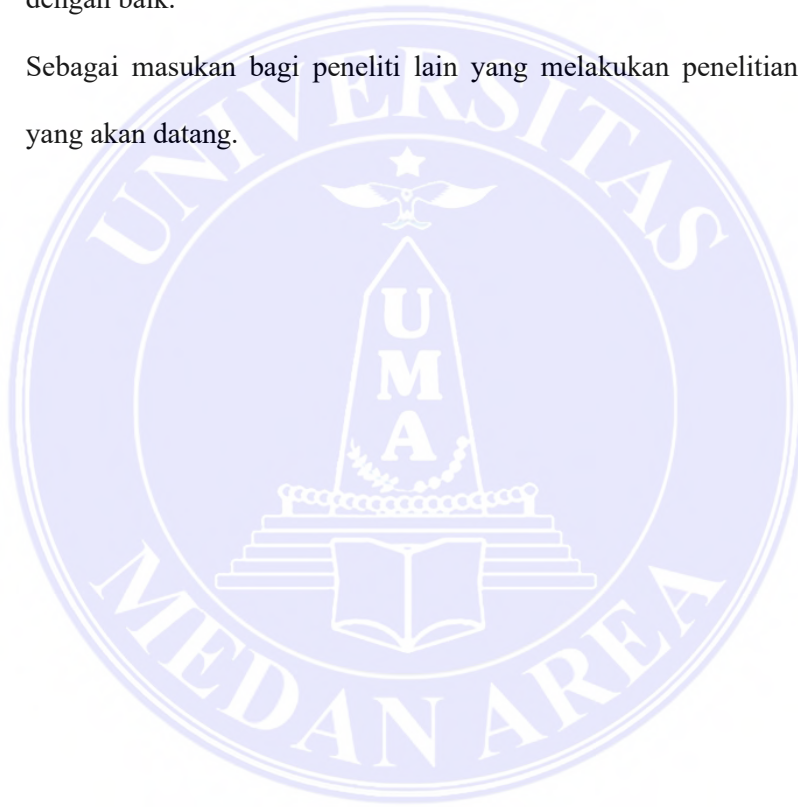
6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
 2. Memberikan informasi tentang Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja Dengan *Adversity Quotient* Pegawai yang dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut.
- b. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Pegawai mengenai pentingnya peranan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity*

Quotient dalam menghadapi masalah atau situasi guna mencapai kesuksesan psikologis

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Instansi Kantor Pendidikan Kabupaten Toba mengenai Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* guna membantu Pegawai untuk mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tekanan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN TEORI

1. *Adversity Quotient*

1.1 Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity quotient merupakan konsep tentang potensi manusia berupa kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi masalah hidup berupa kesulitan ataupun hambatan. *Adversity Quotient* terdiri atas konsep kognitif, kondisi fisiologis neuron otak dan emosi. Konsep utama yang digunakan dalam *Adversity Quotient* merupakan konsep yang telah banyak dikenal dalam psikologi, yaitu tentang fenomena ketidakberdayaan yang dipelajari. Menurut *Adversity Quotient*, kemampuan manusia menggunakan potensinya dalam menghadapi dan mengatasi masalah terletak pada sejauh mana sejarah kehidupan individu telah menjadikan suatu pembiasaan-pembiasaan berupa respon ketidakberdayaan (Stolz, 2000). Respon ketidakberdayaan ini akan mempengaruhi cara mengatribusi individu terhadap permasalahan, baik yang internal maupun eksternal. Cara mengatribusi, yang dalam *Adversity Quotient* disebut sebagai gaya penjelasan secara kognitif (Stolz, 2000), memiliki fungsi bagi optimalisasi potensi individu dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan hidup.

Adversity Quotient merupakan satu istilah yang digunakan untuk menjelaskan sebagai optimalisasi potensi-potensi dan pengembangan diri manusia. *Adversity*

Quotient ini mengandung konsep ukur terhadap komponen-komponen yang berfungsi sebagai respon yang digunakan manusia dalam menghadapi kesulitan (Stolz, 2000). *Adversity Quotient* adalah respon individu terhadap kesulitan yang dihadapi, yaitu berupa respon yang dapat berfungsi untuk bertahan (tidak putus asa atau mengundurkan diri) dan menghadapi kesulitan untuk diselesaikan. *Adversity Quotient* mengembangkan teori atribusi dengan melihat bagaimana individu mengatribusi suatu stimulus baik internal maupun eksternal. Dengan mengetahui bagaimana satu individu memposisikan dirinya (mengatribusikan) atas stimulus-stimulus, maka konsep *Adversity Quotient* menjelaskan bagaimana satu individu mampu menguasai diri dan mengendalikan situasi yang berhubungan dengan dirinya. Kemampuan menguasai dan mengendalikan yang tinggi berarti individu memiliki keberdayaan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan (Stolz, 2000).

Stolz (2000) mendefinisikan *Adversity Quotient* (AQ) sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Suksesnya pekerjaan dan hidup seseorang terutama ditentukan oleh *Adversity Quotient* (AQ) orang tersebut. Dikatakan pada *Adversity Quotient* (AQ) berakar bagaimana seseorang merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan yang mereka hadapi. Habsari (2005), mengatakan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) adalah bentuk kecerdasan yang berupa kemampuan dalam menghadapi kesulitan, bertahan dari kesulitan dan keluar dari kesulitan dalam keadaan sukses. Dalam *Adversity Quotient* hal pokok yang menjadi sorotan adalah seberapa jauh kemampuan seseorang untuk dapat bertahan ketika menghadapi kesulitan dan dapat mengatasi kesulitan-kesulitannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *Adversity Quotient* (AQ) adalah sikap seseorang dalam mengubah tantangan atau hambatan menjadi sebuah peluang untuk meraih tujuan atau kesuksesan.

1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Adversity Quotient* seseorang. Stolz (2000), mengatakan faktor-faktor ini diperkirakan untuk mendaki yaitu :

a. Daya Saing

Berdasarkan penelitian Satterfield dan Seligmen (dalam Stolz, 2000) pada saat perang teluk, mereka menemukan bahwa orang-orang yang merespon kesulitan secara lebih optimis bisa diramalkan akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi yang lebih pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati. Orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan lebih tangkas dalam memelihara energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam persaingan. Persaingan sebagian besar berkaitan dengan harapan kegiatan, dan keuletan yang sangat ditentukan oleh cara seseorang menghadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya.

b. Produktivitas

Dalam penelitiannya di *Metropolitan Life Insurance Company*, Seligmen (dalam Stolz, 2000) membuktikan bahwa orang yang tidak merespon kesulitan dengan baik menjual sedikit, kurang berproduksi, dan kinerjanya lebih buruk daripada mereka yang merespon kesulitan dengan baik.

c. Kreativitas

Inovasi pada intinya merupakan tindakan berdasarkan suatu harapan. Inovasi membutuhkan keyakinan bahwa sesuatu yang sebelumnya tidak ada dapat menjadi ada. Menurut Joel Barker (dalam Stolz, 2000), kreativitas juga muncul dari keputusan. Oleh karena itu, kreativitas menuntut kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti. Orang-orang yang tidak mampu menghadapi kesulitan menjadi tidak mampu bertindak kreatif.

d. Motivasi

Dalam penelitiannya, Stolz (2000) menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat *Adversity Quotient* yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi. Hal tersebut disebabkan oleh keadaan individu yang memiliki motivasi yang kuat, mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya individu dengan motivasi kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan tersebut dengan menggunakan segenap potensi yang dimilikinya.

e. Mengambil resiko

Dengan tiadanya kemampuan memegang kendali, tidak ada alasan untuk mengambil resiko. Sebagaimana telah dibuktikan oleh Satterfield dan Seligmen (dalam Stolz, 2000), orang-orang yang merespons kesulitan secara lebih konstruktif bersedia mengambil lebih banyak resiko. Resiko merupakan aspek esensial pendakian.

f. Perbaikan

Kita berada di era yang terus-menerus melakukan perbaikan agar dapat bertahan hidup. Baik itu didalam pekerjaan atau dalam kehidupan pribadi. Stolz (2000) telah melakukan pengukuran *Adversity Quotient* para perenang. Ia menemukan bahwa orang yang memiliki *Adversity Quotient* lebih tinggi menjadi lebih baik, sedangkan orang yang *Adversity Quotient* lebih rendah menjadi lebih buruk.

g. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan pada saat dihadapkan pada kemunduran atau kegagalan. Seligmen (dalam Stolz, 2000) membuktikan bahwa para tenaga penjual, kadet militer, mahasiswa, dan tim-tim olahraga yang merespon kesulitan dengan baik akan pulih dari kekalahan dan mampu terus bertahan.

h. Belajar

Seligman dan peneliti-peneliti lainnya (dalam Stolz, 2000) membuktikan bahwa orang yang pesimis merespon kesulitan sebagai hal yang permanen, pribadi, dan meluas. Carol Dweck (dalam Stolz, 2000) membuktikan bahwa anak-anak dengan respon-respon yang pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola lebih Optimis.

i. Merangkul Perubahan

Sewaktu kita mengalami badai perubahan yang tiada hentinya, kemampuan kita untuk menghadapi ketidakpastian dan pijakan yang berusaha semakin lama menjadi semakin penting. Stolz (2000) mengatakan bahwa kebanyakan orang yang ia jumpai melakukan perubahan membuat kewalahan. Ada sebuah pola yang terlihat jelas dalam program-program *Adversity Quotient*. Mereka yang memeluk perubahan cenderung merespons kesulitan secara lebih konstruktif dengan memanfaatkannya untuk memperkuat niat mereka. Orang-orang yang hancur oleh perubahan akan hancur oleh kesulitan.

j. Keyakinan

Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan hidup.

k. Optimisme

Membuktikan bahwa anak-anak dengan respon-respon yang pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola-pola lebih Optimistis.
Carol Dweck (dalam Stoltz,2004)

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient* adalah daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, merangkul perubahan, keyakinan dan Optimisme.

1.3 Aspek-aspek *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* memiliki empat aspek pokok yang mendasari *Adversity Quotient* tersebut, keempat aspek itu, adalah :

a. *C = Control* (Kendali)

C adalah singkatan dari “control” atau kendali. C mengungkapkan berapa banyak kendali yang seseorang rasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Kendali yang sebenarnya dalam suatu situasi tak mungkin diukur, kendali yang dirasakan jauh lebih penting.

Sulit untuk menaksir besar kekuatan dari kendali yang dirasakan itu, tetapi tanpa kendali semacam itu, harapan dan tindakan akan hancur. Dengan

kendali semacam itu, hidup dapat diubah dan tujuan-tujuan akan terlaksana. Mereka yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup, dibandingkan dengan mereka yang ber-AQ rendah.

b. O2 = *Origin* (Asal usul) dan *Ownership* (Pengakuan)

O2 merupakan gabungan antara *Origin* (asal usul) dengan *ownership* (pengakuan), menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi bersumber dari dirinya atau ada faktor-faktor lain di luar dirinya. O2 menyatakan dua hal yaitu siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan, dan sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat dari kesulitan itu. Orang yang memiliki AQ rendah cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang menyimpannya. Dalam banyak hal, mereka melihat bahwa dirinyalah penyebab dari kesulitan tersebut. Sebenarnya rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah akan membantu seseorang untuk belajar dan bangkit untuk memperbaiki tingkah lakunya. Yang kedua, rasa bersalah dapat berakibat penyesalan. Penyesalan dapat memaksa seseorang untuk merenung lebih dalam dan mempertimbangkan hal-hal yang mungkin dapat melukai hati orang lain. Penyesalan dapat menjadi motivator bila dilakukan dalam batas yang wajar untuk membantu seseorang dalam memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuatnya.

c. $R = Reach$ (Jangkauan)

Reach berarti jangkauan. R menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Respon-respon dengan AQ yang rendah dapat membuat kesulitan menjadi luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang. Semakin besar jangkauan seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang membatasi jangkauan masalahnya pada suatu peristiwa yang sedang ia hadapi. Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berpikir jernih dan mengambil tindakan. Membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan seseorang. Akan membuat seseorang kehilangan kekuatannya untuk terus melakukan pendakian.

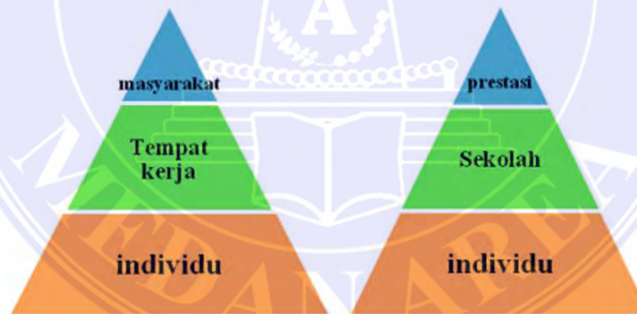
d. $E = Endurance$ (Daya tahan)

E atau *endurance* (daya tahan) menjelaskan tentang bagaimana seseorang memandang jangka waktu berlangsung masalah yang muncul. Apakah ia memandang masalah tersebut terjadi secara permanen dan berkelanjutan atau hanya dalam waktu yang singkat. Semakin rendah *endurance* seseorang, maka semakin besar kemungkinan orang itu menganggap kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama. Sebaliknya jika *endurance* seseorang itu tinggi, maka akan semakin besar kemungkinan orang itu akan menganggap kesulitan adalah hal yang akan berlalu dan tidak berlangsung lama.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa *Adversity Quotient* didasari oleh empat dimensi pokok yaitu *control*, *origin* dan *ownership*, *reach* dan *endurance*. Keempat aspek tersebut merupakan hal pokok yang mendasari *adversity quotient* terhadap diri seseorang.

1.4 Tingkatan kesulitan *Adversity Quotient*

Stolz (2000) mengklasifikasikan tantangan atau kesulitan menjadi tiga dan menggambarkan ketiganya dalam bentuk piramida menunjukkan ketiganya dalam bentuk piramida, masing-masing piramida menunjukkan tiga tingkat kesulitan dalam konteks pendidikan (Sekolah) dan Pekerjaan (Lingkungan Kerja).



Gambar: 1 Tiga Tingkatan Kesulitan (Stolz (2000))

Stolz menyatakan bahwa kesulitan pada individu menjadi hal yang paling utama dan mendasar untuk ditinjau, dari segi biologis dan psikologis individu, dan bagaimana kualitas individu menambah atau mengurangi intensitas kesulitan.

Lingkungan kerja dan dinamika antar karyawan menjadi tantangan yang didapatkan dari situasi sampai pada akhirnya bagaimana karyawan pada umumnya mendapatkan hambatan pada pekerjaannya disebabkan dua kesulitan sebelumnya. Untuk mengatasi kesulitan dalam tingkat masyarakat maka kesulitan ditingkat tempat kerja dan individu harus dihadapi terlebih dahulu.

1.5 Karakteristik Manusia Berdasarkan Tinggi Rendahnya *Adversity Quotient* (AQ)

Manusia dilahirkan dengan satu dorongan inti yang manusiawi untuk terus mendaki, dalam arti untuk terus menggerakkan tujuan hidupnya kedepan. Pendakian ini bisa berkaitan dengan usaha didalam mendapatkan nilai yang bagus, memperbaiki hubungan dengan teman sekolah, menjadi lebih mahir dalam segala hal yang sedang dikerjakan, menyelesaikan satu tahap pendidikan, memberikan kontribusi yang berarti selama masa hidup, mendekatkan diri pada Tuhan, dan lain-lain. Orang-orang yang sukses memiliki dorongan yang mendalam untuk berjuang, untuk maju, untuk meraih dan mewujudkan impiannya. Berdasarkan penelitiannya Stolz (2000), membagi tiga tingkatan *Adversity Quotient* dalam masyarakat yaitu:

a. Tipe *Quitters*

Quitters yaitu orang-orang yang berhenti. Maksudnya, orang-orang *quitters* adalah orang yang AQ-nya paling lemah ketika menghadapi berbagai kesulitan hidup. Mereka berhenti dan langsung menyerah ketika berhadapan dengan suatu kesulitan. Mereka tidak memanfaatkan peluang, potensi diri dan kesempatan dalam hidup. Ia

akan menderita dan pilu ketika menoleh kebelakang dan melihat bahwa kehidupan tidak optimal, kurang bermakna, banyak disia-siakan dengan boros dalam waktu dan hidup. Akibatnya ia menjadi murung, sinis, pemarah, frustrasi, menyalahkan semua orang disekelilingnya dan iri hati pada orang-orang yang terus mendaki kehidupan ini.

b. Tipe *Campers*

Campers yaitu orang-orang yang berkemah. Maksudnya, orang-orang yang AQ-nya tingkat sedang. Gaya hidup *Campers* pada mulanya kehidupannya penuh proses pendakian dan perjuangan tetapi makin jauh ia mendaki, ia memilih berbelok membangun kemah di lereng gunung kehidupan. Alasannya mereka karena lelah mendaki, menganggap prestasi ini sudah cukup, mereka tidak mau menengok apa yang mungkin terjadi.

c. Tipe *Climbers*

Climbers yaitu para pendaki sejati. Maksudnya, orang-orang yang tingkat AQ-nya tinggi. Gaya hidup *climbers* ialah menjalani hidup ini secara lengkap. Mereka yakin bahwa langkah-langkah kecil saat ini akan membawa kemajuan dan manfaat yang berarti. Pendaki sejati tidak lari dari tantangan dan kesulitan kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa tipe tipe *adversity quotient* atau tingkatannya yaitu tipe *quitters* (orang-orang yang berhenti), tipe *campers* (orang yang berkemah), dan tipe *climbers* (para pendaki sejati).

1.6 Ciri-ciri Individu Yang Memiliki *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2000), ada beberapa ciri-ciri orang yang dalam kesehariannya memiliki *Adversity Quotient*:

- a. Berfikir terus terang mengenai peluang
- b. Tidak memikirkan sesuatu sebagai hambatan
- c. Tidak menyesali kegagalan
- d. Belajar seumur hidup
- e. Memiliki dorongan untuk berhasil
- f. Tidak menghindari tanggung jawab dan kesempatan
- g. Tidak cepat puas akan apa yang telah dicapai

2. Optimisme

2.1 Pengertian Optimisme

Goleman (2015) menyatakan bahwa optimisme merupakan harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa masalah dan frustrasi. Optimisme merupakan sikap yang menopang individu agar jangan sampai terjatuh dalam kemasa bodohan, keputusasaan, maupun mengalami depresi ketika individu menghadapi kesulitan.

Seligman (2016) mengartikan optimisme sebagai suatu keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi semua

aktivitas, dan tidak sepenuhnya disebabkan kecerobohan diri sendiri tetapi bisa karena situasi, nasib, atau orang lain. Ketika mengalami peristiwa yang menyenangkan, individu yang optimis akan yakin bahwa hal tersebut akan berlangsung lama, mempengaruhi semua aktivitas dan disebabkan oleh diri sendiri. Pengertian tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh Safarina (2016) bahwa optimisme merupakan suatu keyakinan tentang segala yang terjadi saat ini merupakan hal baik yang akan memberikan harapan dimasa depan sesuai apa yang kita angankan. Saat menghadapi suatu kesulitan, seseorang yang optimis yakin bahwa kesulitan baik bagi pengembangan diri dan dibaliknya pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan.

Waskito (2013) mengartikan optimisme sebagai ciri kehidupan seseorang yang beriman yang merupakan rahasia dibalik keberhasilan disetiap perjuangan. Optimisme menyebabkan lahirnya keyakinan dari keyakinan memunculkan suatu kesadaran dari kesadaran melahirkan amaliah dan dari amaliah akan tercapainya hasil-hasil yang diharapkan. Tanpa memiliki optimisme, individu tidak akan mencapai suatu perjuangan. Optimisme memiliki lawan kata yaitu pesimisme. Optimisme diartikan sebagai suatu harapan positif, maka pesimisme diartikan sebagai putus harapan atau putus asa.

Penjelasan-penjelasan optimisme tersebut dapat disimpulkan bahwa optimisme merupakan harapan baik yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan seseorang meskipun sedang dalam tertimpa suatu masalah. Seseorang yang optimis akan memandang kegagalan sebagai proses

pengembangan diri yang akan berakibat baik dimasa depan dan memandang pengalaman baik sebagai sesuatu yang pantas untuk didapatkan.

2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Optimisme

Seligmen (2013) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi optimisme:

a. Dukungan Sosial

Adanya dukungan yang cukup dapat membuat individu lebih optimis karena merasa yakin bahwa bantuan akan selalu tersedia bila dibutuhkan.

b. Kepercayaan diri

Individu yang memiliki keyakinan yang tinggi dengan apa yang ada pada dirinya, serta yakin dengan kemampuannya akan mempunyai optimis yang tinggi.

c. Harga diri

Individu dengan harga diri tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan positif tentang dirinya dan mencari aset-aset personal yang dapat mengimbangi kegagalan, sehingga selalu berusaha lebih keras dan lebih baik pada usaha-usaha berikutnya.

d. Akumulasi Pengalaman

Pengalaman-pengalaman individu dalam menghadapi masalah atau tantangan terutama pengalaman sukses yang dapat menumbuhkan sikap optimis ketika menghadapi tantangan berikutnya.

Menurut McGinnis, (dalam Sofia, 2009) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi optimisme seseorang, yaitu:

a. Merasa dirinya pesimis

Kebanyakan seseorang merasa ingin untuk selalu berpikir positif, namun hal tersebut terhambat akibat perasaan pesimistik yang dimiliki oleh seseorang. Perasaan memiliki sifat pesimistik tersebut yang akhirnya mendorong seseorang merancang rencana untuk membuat dirinya lebih berpikir optimis. Keberhasilan berpikir positif tersebut yang akhirnya memunculkan optimisme pada diri seseorang.

b. Pengalaman berinteraksi dengan lingkungan

Kemampuan mengagumi dan mengapresiasi terhadap berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain merupakan daya yang kuat untuk mendorong seseorang untuk lebih memiliki harapan positif terhadap dirinya, sehingga dapat membantu mereka memperoleh optimisme.

Vinacle (dalam Prasetyo, Kustanti, & Nurtjahjanti, 2014) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pola pikir pesimis-optimis, yaitu:

- a. Faktor etnosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu kelompok atau orang lain yang menjadi ciri khas dari kelompok atau jenis lain. Faktor etnosentris ini berupa keluarga, status sosial, jenis kelamin, agama dan kebudayaan.
- b. Faktor egosentris, yaitu sifat-sifat yang dimiliki tiap individu yang didasarkan pada fakta bahwa tiap pribadi adalah unik dan berbeda dengan pribadi lain. Faktor egosentris ini berupa aspek-aspek kepribadian yang memiliki keunikan sendiri dan berbeda antara pribadi yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi optimisme dapat disimpulkan bahwa seseorang yang optimis dipengaruhi beberapa faktor, meliputi: faktor internal berupa rasa percaya diri yang tinggi, harga diri yang tinggi, dan memiliki perasaan bahwa dirinya kurang optimis. Faktor eksternal berupa pengalaman berinteraksi dengan lingkungan dan dukungan sosial dari orang-orang terdekat.

2.3 Aspek-aspek Optimisme

Seligmen (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam optimisme, yaitu:

a. *Permanence*

Aspek permanence memiliki makna bahwa seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. Individu

yang optimis akan memandang peristiwa yang buruk akan bersifat sementara dalam kehidupannya. Peristiwa buruk juga di pandang sebagai sesuatu yang bisa ditempuh dengan waktu yang tidak lama. Sebaliknya, peristiwa baik akan dipandang sebagai peristiwa yang bersifat menetap. Peristiwa baik juga akan dipandang berasal dari dalam individu yang optimis.

b. Pervasiveness

Aspek pervasiveness memiliki makna bahwa seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. Individu yang optimis tidak akan memberikan alasan-alasan yang universal sebagai penyebab dari kegagalannya, namun alasan dari setiap kegagalan bisa dijelaskan secara spesifik mengenai penyebabnya.

c. Personalization

Aspek personalization menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain). Individu yang memiliki optimisme akan memandang peristiwa baik berasal dari dalam diri individu tersebut. Sebaliknya, setiap peristiwa yang berujung kegagalan berasal dari luar dirinya atau faktor eksternal.

McGinnis (dalam Sofia, 2009) mengemukakan beberapa aspek-aspek dalam optimisme yaitu:

- a. Mempunyai pengendalian atas perasaan-perasaan dalam diri yang bersifat negatif. Merupakan kemampuan pada diri seseorang dalam mengendalikan dorongan perasaan negatif saat terdapat stimulus negatif mengahampirinya dan mampu mengalihkan pada hal-hal yang lebih positif.
- b. Menganggap dirinya sebagai seseorang yang mampu dan bisa dalam memecahkan masalah. Merupakan bentuk keyakinan terhadap kemampuan yang ada pada diri sendiri dengan melakukan usaha penyelesaian.
- c. Merasa mempunyai pengendalian atas dirinya dimasa depan. Merupakan kemampuan pada diri seseorang dalam melakukan prediksi positif tentang dirinya dimasa depan dan meyakinkinya.
- d. Merasa gembira bahkan ketika sedang berada pada posisi tidak bisa merasa bahagia. Merupakan bentuk respon emosi yang tetap positif dan mampu mempertahankannya meskipun dilanda suatu masalah.
- e. Menerima perubahan-perubahan yang ada dalam hidupnya. Merupakan kemampuan pada diri seseorang untuk memandang positif setiap kejadian dan mampu menerimanya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek optimisme adalah *permanence*, *pervasiveness*, *personalization*, pengendalian diri, mampu memecahkan masalah, pikiran positif, kebahagiaan, dan menerima perubahan.

2.4 Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Optimisme

Seligman (2013) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki optimisme tinggi memiliki beberapa ciri khas, meliputi:

- a. Pertama, seseorang yang memiliki optimisme tinggi memandang kemunduran dalam hidup sebagai suatu garis datar sementara dalam sebuah grafik. Memiliki pemikiran terbuka bahwa masa-masa sulit tidak berlangsung dalam waktu yang lama, namun hanya bersifat sementara dan memiliki keyakinan bahwa situasi pasti akan kembali membaik. Pada dasarnya memandang kesulitan dalam suatu proses sebagai kesuksesan yang tertunda, bukan sebagai kekalahan yang bersifat menetap.
- b. Kedua, seseorang yang memiliki optimisme tinggi cenderung memandang suatu kemalangan dalam hidup sebagai masalah yang situasional dan spesifik, bukan sebagai wujud petaka yang tidak dapat ditolak dan akan berlangsung dalam waktu lama.
- c. Ketiga, seseorang yang memiliki optimisme tinggi tidak akan beranggapan bahwa suatu kesalahan diakibatkan oleh dirinya sendiri.

McGinnis (dalam Sofia, 2009) menjelaskan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki optimisme, yaitu:

- a. Tidak sering terkejut saat menghadapi suatu kesulitan karena memiliki perasaan untuk menerima dan memiliki harapan positif terhadap hari esok.

- b. Selalu berusaha memecahkan permasalahan berdasarkan masalah kecil, dengan anggapan bahwa berhasilnya memecahkan permasalahan kecil akan membantu dalam memecahkan permasalahan yang lebih besar.
- c. Yakin memiliki kemampuan mengendalikan masa depan
- d. Memiliki kemampuan untuk memperbaharui secara teratur
- e. Memiliki kemampuan menghentikan cara berpikir yang negative
- f. Memiliki kemampuan meningkatkan apresiasi terhadap lingkungan sekitarnya.
- g. Imajinasi yang dimiliki mampu digunakan untuk melatih kesuksesan
- h. Tetap merasa gembira meskipun dalam kondisi yang tidak menyenangkan.
- i. Selalu merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan tanpa batasan usia
- j. Memiliki hobi bertukar berita baik
- k. Mampu membina cinta di dalam kehidupan, selalu berusaha memberikan perhatian pada seseorang yang memiliki masalah, selalu berusaha untuk mengagumi berbagai hal yang dimiliki oleh orang lain.
- l. Mampu menerima segala hal yang tidak bisa berubah maupun yang mampu berubah, ringan kaki, berkeinginan kuat mempelajari hal baru, dan sistem baru.

Murdoko dan Prasetya (dalam Sofia, 2009) berpendapat bahwa terdapat 6 ciri-ciri orang yang memiliki Optimisme, yaitu:

a. Memiliki visi pribadi dalam hidup.

Seseorang yang memiliki visi pribadi akan mempermudah dalam menggapai cita-cita. Pasalnya, dengan memiliki visi pribadi, seseorang akan memiliki semangat juang yang tinggi dalam menjalani setiap tantangan kehidupan tanpa harus banyak mengeluh ataupun merenungi apa yang telah terjadi dan apa yang akan terjadi nanti. Individu yang mempunyai visi pribadi juga akan memiliki daya penggerak yang akan membuat kehidupan menjadi dinamis dan berpikir secara jauh kedepan guna merealisasikan tujuan hidup.

b. Bertindak secara kongkrit.

Seseorang yang memiliki optimisme tidak akan merasa puas apabila rencananya hanya sebatas wacana. Artinya, seseorang yang optimis akan melakukan tindakan-tindakan yang kongkrit atas apa yang menjadi rencana dan tujuannya.

c. Berpikir realistis.

Berpikir realistis dan rasional akan selalu digunakan seseorang yang optimis dalam menghadapi suatu persoalan. Seseorang yang optimis tidak akan membuat suatu kesimpulan hanya berdasarkan emosi atau perasaan, namun seseorang yang optimis akan selalu mempertimbangkan segala sesuatu dengan akal sehat. Individu yang optimis selalu bertanggung jawab atas tingkah lakunya. Ciri seseorang yang berpikir realistis merupakan suatu sarana untuk tidak mudah diombang-ambingkan perasaan serta akan selalu berusaha untuk menghindari subjektifitas.

d. Menjalin hubungan sosial.

Seseorang yang optimis tidak akan merasa terancam akan kehadiran seseorang. Optimisme akan mendorong seseorang untuk menjadikan orang-orang di sekitarnya sebagai partner. Seseorang optimisme juga akan memandang hubungan sosial sebagai penguat yang akan membantunya saat dalam kesusahan.

e. Berpikir proaktif.

Berpikir proaktif adalah keberanian seseorang melakukan antisipasi sebelum suatu persoalan muncul, sehingga dituntut untuk memiliki analisis yang tinggi. Seseorang yang memiliki optimisme tidak akan membuang waktunya untuk hal-hal yang pasif dan bersifat menunggu. Untuk itu tindakan cepat yang proaktif salah satu ciri seseorang yang optimis.

f. Berani melakukan trial and error.

Seseorang yang optimis akan memandang suatu kegagalan sebagai sesuatu yang wajar terjadi. Lebih jauh dari pandangan itu, seseorang yang optimis akan menjadikan suatu kegagalan sebagai pemicu untuk dirinya bangkit. Artinya seseorang yang optimis tidak mengenal kata menyerah dalam menyelesaikan suatu persoalan.

Ciri-ciri seseorang yang optimis dapat disimpulkan sebagai seseorang yang memiliki pikiran positif terhadap masa depannya, selalu melakukan tindakan pasti guna mencapai apa yang diinginkan, menyukai tantangan dengan mencoba hal-hal

baru, percaya terhadap kemampuan yang ada pada dirinya, dan mampu belajar dari setiap permasalahan yang dihadapinya.

3. Produktivitas Kerja

3.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or kreate, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992). The Liang Gie (1988) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Dalam Rome Conference Eorupan Productivity Agency tahun 1958 disebutkan bahwa:

a) Produktivitas adalah tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan elemen produktivitas

b) Produktivitas merupakan sikap mental yan selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2004). Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Siagian,2003).

Sedangkan menurut Slamet Saksono (1997), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
3. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik (Saksono, 1997).

3.3 Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1. Menurunnya presensi Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
2. Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
3. Meningkatnya kerusakan Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan (Saksono, 1997).

3.4 Faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja

Menurut hasil pengamatan, factor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada factor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1. Pekerjaan yang menarik Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.
2. Upah yang baik Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer/pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbale balik yang selaras.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan Yang dimaksud adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. Membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi Para manajer hendaknya menanamkan rasa/sifat yang demikian terhadap bawahannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

10. Disiplin kerja yang keras. Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan)

yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, karyawan yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya (Anoraga, 1992).

3.5 Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Aspek-aspek Produktivitas Kerja Dijelaskan Simamora (2004) untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek:

- a. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Aspek produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001) yang dikembangkan dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore (1974) & Fromm (1975) tentang individu yang produktif, yaitu:

- a. Tindakan konstruktif
- b. Percaya pada diri sendiri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative dan inovatif)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

4 Hubungan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba

Stolz (2000) mendefinisikan *Adversity Quotient* (AQ) sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Suksesnya pekerjaan dan hidup seseorang terutama ditentukan oleh *Adversity Quotient* (AQ) orang tersebut. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient*, menurut Stolz (2000) mulaidari

daya saing, produktivitas, kreativitas, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, motivasi, dan keyakinan. Dalam penelitian ini salah satunya keyakinan yang dimaksud adalah Optimisme. Goleman (2002) menyatakan bahwa Optimisme merupakan harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa masalah dan frustrasi. Dalam hal ini Pegawai yang memiliki Optimisme yang tinggi akan berusaha dan tetap bekerja dengan harapan akan mampu mengatasi permasalahan yang mereka hadapi.

Dalam penelitiannya Stolz (2000) menemukan bahwa orang-orang yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi memiliki Optimisme diri yang baik, sementara individu yang mudah menyerah dan pasrah begitu saja dengan keadaan, pesimistik, memiliki kecenderungan untuk senantiasa bersikap negatif dapat dikaitkan sebagai individu yang memiliki *Adversity Quotient* (AQ) yang rendah.

5 Hubungan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

Setiap orang dalam kehidupan selalu diperhadapkan pada kesulitan yang mengarah pada ketidakberdayaan, baik itu kesulitan dimasyarakat, di tempat kerja dan kesulitan di dalam diri individu itu sendiri. Ketidakberdayaan itu dapat mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar dan perbaikan diri, keberanian mengambil resiko, kreativitas, keuletan, dan ketekunan (Stolz,2000). Adversity dipandang mampu meramalkan siapa yang akan hancur, siapa

yang akan gagal, siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan (Stolz,2000).

AQ mendasari semua segi kesuksesan, Individu dengan *Adversity Quotien* (AQ) tinggi akan selalu optimis, sehingga individu tersebut akan dengan mudah mengendalikan suatu keadaan oleh karena sebuah peristiwa atau sebuah kesulitan, maka dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi sangat dibutuhkan keoptimisan individu untuk mengendalikan situasi. Individu tipe ini tidak mudah dikendalikan oleh lingkungan, sehingga individu tersebut akan dapat menjangkau kesulitan yang ada dan menghadapinya dengan baik agar terus maju (Stolz,2000).

Berdasarkan penelitian Stoltz (2005) mendukung dan menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Produktivitas kerja Pegawai. Pada penelitian terhadap Pegawai sales dari SBC Telecommunication mendapatkan hasil bahwa sales dengan skor AQ tinggi menjual lebih baik daripada mereka dengan AQ rendah (dalam Phoolka, 2012).

Secara umum dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila Pegawai memiliki tingkat *Adversity Quotient* yang rendah, maka ia kurang mampu memenuhi produktivitas kerjanya. Namun jika Pegawai memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi, maka individu tersebut mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula.

6 Hubungan Produktivitas Kerja dan Optimisme dengan *Adversity Quotient* Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

Pegawai memiliki berbagai tugas dan peranan dalam Instansi, di dalam tugas dan tuntutan terkhusus pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Pegawai yang masih belum sepenuhnya optimis atau masih kurang memiliki keyakinan dalam menyikapi kesulitan yang dialami. Sehubungan dengan kondisi yang sulit dihadapi pegawai dituntut untuk mampu memahami, mengenali, dan mengelola kesulitan menjadi sesuatu yang positif. Dalam *Adversity Quotient* terdapat beberapa faktor salah satunya adalah Optimisme.

Goleman (2002) menyatakan bahwa Optimisme merupakan harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa masalah dan frustrasi. Optimisme merupakan sikap yang menopang individu agar jangan sampai terjatuh dalam kemasa bodohan, keputusasaan, maupun mengalami depresi ketika individu menghadapi kesulitan. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang penuh dengan tuntutan dan tekanan harus mampu memiliki pikiran positif dan harapan terhadap pekerjaannya untuk mampu teratasi dengan baik.

Optimisme merupakan harapan baik yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan seseorang meskipun sedang dalam tertimpa suatu masalah. Pegawai yang optimis akan memandang kegagalan sebagai proses pengembangan diri yang akan berakibat baik dimasa depan dan memandang

pengalaman baik sebagai sesuatu yang pantas untuk didapatkan. Dalam penelitian sebelumnya tentang Optimisme dengan *Adversity Quotient* yang dilakukan Tambunan (2018) menjelaskan terdapat hubungan positif antara Optimisme dan *Adversity Quotient*, semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *Adversity Quotient* begitupun sebaliknya.

Tidak hanya Optimisme faktor lainnya adalah Produktivitas Kerja Pegawai, Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or kreate, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

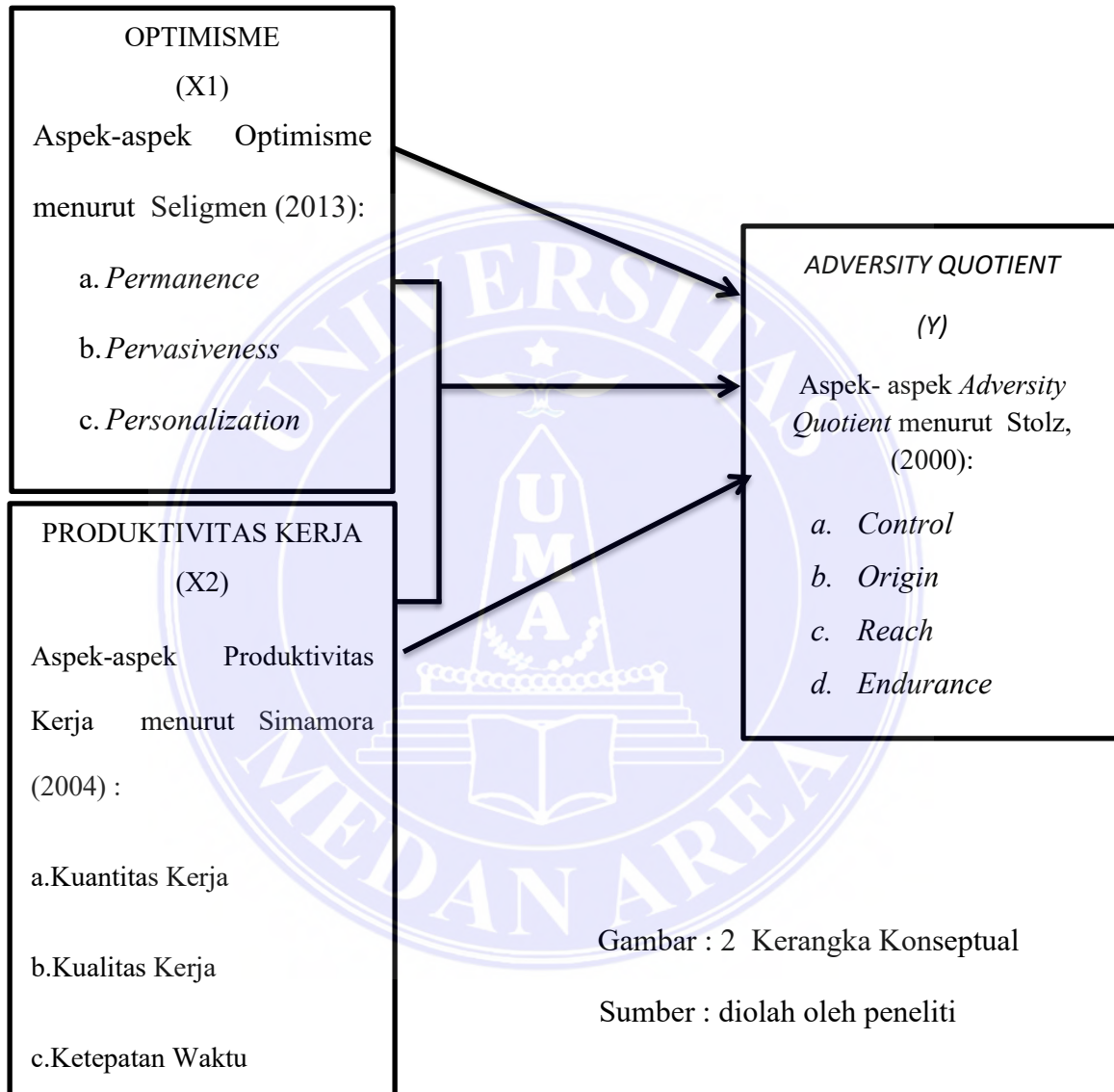
Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992). *The Liang Gie* (1988), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu

proses produksi tersebut. Sedangkan menurut penelitian formulasi National Productivity Board Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diasumsikan bahwa dengan Optimisme yang tinggi mampu mengarahkan Pegawai untuk lebih memiliki ketahanan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi dan mampu memecahkan segala persoalan yang akan mereka hadapi yaitu *Adversity Quotient*. apabila Pegawai memiliki tingkat *Adversity Quotient* yang rendah, maka ia kurang mampu memenuhi Produktivitas Kerjanya. Namun jika Pegawai memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi, maka individu tersebut mempunyai Produktivitas Kerja yang tinggi pula.

7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan mengenai hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient* pada pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten toba, maka peneliti menampilkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar : 2 Kerangka Konseptual

Sumber : diolah oleh peneliti

Aspek-aspek Optimisme menurut Seligmen (2013):

- a. *Permanence*
- b. *Pervasiveness*
- c. *Personalization*

Aspek-aspek Produktivitas Kerja menurut Simamora (2004) :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

Aspek-aspek *Adversity Quotient* menurut Stolz (2000):

- d. *Control* (Kendali)
- e. *Origin* (Asal Usul) & *Ownership* (Pengakuan)
- f. *Reach* (Jangkauan)
- g. *Endurance* (Daya Tahan)

7. Hipotesis Penelitian

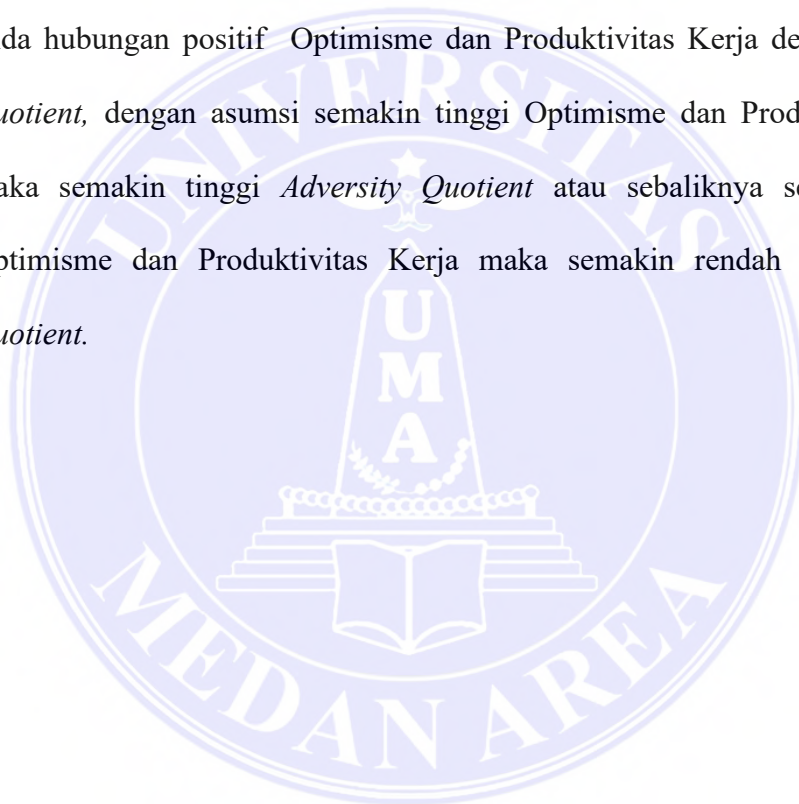
Menurut Arikunto (2006), hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dimana teori sementara ini masih harus di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ada hubungan positif Optimisme dengan *Adversity Quotient*, dengan asumsi semakin tinggi Optimisme maka semakin tinggi *Adversity Quotient* atau

sebaliknya semakin rendah Optimisme maka semakin rendah *Adversity Quotient*.

b. Ada hubungan positif Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient*, dengan asumsi semakin tinggi Produktivitas Kerja maka semakin tinggi *Adversity Quotient* atau sebaliknya semakin rendah Produktivitas Kerja maka semakin rendah *Adversity Quotient*.

c. Ada hubungan positif Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan *Adversity Quotient*, dengan asumsi semakin tinggi Optimisme dan Produktivitas Kerja maka semakin tinggi *Adversity Quotient* atau sebaliknya semakin rendah Optimisme dan Produktivitas Kerja maka semakin rendah pula *Adversity Quotient*.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi Sampel Teknik Pengambilan Sampel , Teknik Pengumpulan Data, Validitas dan Reliabilitas alat ukur serta, Metode Analisis Data.

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba yang beralamat di Jln. Pelajar Saposurung Balige . Penelitian ini dilakukan pada Tanggal 26 Oktober sampai dengan 13 November 2020 pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba. Peneliti melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pihak Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba,

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Disebut juga metode ilmiah karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret,

empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini disebut juga metode kuantitatif karena melibatkan angka-angka dan teknik analisis yang menggunakan statistic.

3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat adalah : *Adversity Quotient* (Y)
- b. Variabel bebas adalah :
 1. Optimisme (X1)
 2. Produktivitas kerja (X2)

4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel penelitian:

- a. *Adversity Quotient* adalah sikap seseorang dalam mengubah tantangan atau hambatan menjadi sebuah peluang untuk meraih tujuan atau kesuksesan. Dan kemampuan berpikir, mengelola dan mengarahkan tindakan dalam bentuk kognitif.
- b. Optimisme adalah harapan baik yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan seseorang meskipun sedang dalam tertimpa suatu masalah. Seseorang yang optimis akan memandang kegagalan sebagai proses pengembangan diri yang akan berakibat baik dimasa depan dan memandang pengalaman baik sebagai sesuatu yang pantas untuk didapatkan.
- c. Produktivitas kerja, produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan

adalah perwujudan tujuannya. produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja

5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2014). Mengingat adanya keterbatasan jumlah populasi, maka jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 65 Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 Pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*, Menurut Sugiono (2014), total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2010) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja terhadap *Adversity Quotient* Pegawai dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) yang menyatakan “kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiaanya atau hal yang ia ketahui. dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Adapun instrument penelitan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skala yang digunakan untuk mengukur Optimisme, Produktivitas Kerja dan *Adversity Quotient* adalah skala likert dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

6.1 Skala Optimisme

Skala Optimisme ini disusun penulis menggunakan teori Seligmen (2013) yang berdasarkan dari aspek-aspek penelitian yang diukur dalam penelitian ini ada tiga yaitu *Permanence*, *Pervasiveness*, *Personalization*.

Tabel 3. 1. Blue Print Optimisme

No	Variabel	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Optimisme	<i>Permanence</i>	3,6,9,13,15,18, 22	1,4,8,12,16,19, 21,38	15
		<i>Pervasiveness</i>	2,14,26,30,35, 37,40	5,7,23,25,29, 31,33,39	15
		<i>Personalization</i>	10,17,28,34,36	11,20,24,27,32	10
					40

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah : untuk aitem *favourable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS)

mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

6.2. Skala Produktivitas Kerja

Skala Produktivitas Kerja ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2004), dengan aspek sebagai berikut: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu.

Tabel 3.2. Blue Print Produktivitas Kerja

No	Variabel	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	5,13,16,19,21,22 ,25	3,7,9,11,33,35 ,39,40	15
		Kualitas Kerja	1,4,8,23,27,29,3 7	2,14,18,20,24 ,26,28,32	15
		Ketepatan Waktu	6,10,12,15,17	30,31,34,36,3 8	10
					40

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut

memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan unfavourable memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung.

Penilaian yang diberikan kepada masing- masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah : untuk aitem favourable, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem Unfavourable maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

6.3. Skala *Adversity Quotient*

Skala *adversity quotient* ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Stolz (2000), dengan aspek-aspek sebagai berikut: *control* (kendali), *origin* (asal usul) dan *ownership* (pengakuan), *reach* (jangkauan), *endurance* (daya tahan).

Tabel 3.3. Blue Print *Adversity Quotient*

No	Variabel	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	<i>Adversity Quotient</i>	Kendali diri (<i>Control</i>)	1,3,7,9,13	24,36,28,34,26	10
		AsalUsul & Pengakuan	5,6,10,16,20	22,30,23,31,33	10

		(Origin & Ownership)			
		Jangkauan (Reach)	17,19,8,11,1 2	37,27,32,39,40	10
		Daya Tahan (Endurance)	15,14,2,4,18	21,25,29,35,38	10
					40

Skala dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah : untuk aitem *favourable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 4, Sesuai (S) mendapat nilai 3, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem *Unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Sesuai (SS) mendapat nilai 1, Sesuai (S) mendapat nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat nilai 4.

7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut dapat dipercaya.

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Ditambah oleh Azwar (2012) bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004).

Di mana rumusnya adalah:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Keterangan

- r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.
 $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.
 $\sum X$ = Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir.
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek.
 n = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(SD_Y) - (SD_X)}{\sqrt{(SD_Y)^2 + (SD_X)^2 - 2(r_{xy})(SD_X)(SD_Y)}}$$

Keterangan:

r_{pq} = Koefisien *r* setelah dikoreksi.

r_{xy} = Koefisien *r* sebelum dikoreksi (*product moment*).

SD_x = Standar Deviasi skor butir.

SD_y = Standar Deviasi skor total.

b. Uji Reliabilitas

Istilah reliabilitas sering disamakan dengan consistency, stability atau dependability, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali

terhadap subyek yang sama (Azwar, 2012). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang Priyatno (2016). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah formula *Cronbach's Alpha*.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah rumus Cronbach's Alpha.

Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha > 0,7$ maka aitem tersebut reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,7$ maka aitem tersebut tidak reliable

8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas adalah pengujian bahwa sampel yang dihadapi adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 *for windows*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2000).

- b. Uji linearitas, Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Uji linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan program komputer SPSS 20.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier, sebaliknya jika $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan tidak linier (Hadi, 2000).

9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda dikarenakan menunjukkan variabel. Dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan software pengelolaan data statistik SPSS untuk mengetahui hubungan optimisme dan produktivitas kerja dengan *adversity quotient*. Sebelum menguji

kebenaran hipotesis, dilakukan uji linearitas sebagai syarat penggunaan analisis regresi, (Prayitno,2010)

Sebelum dianalisis melalui uji analisis regresi sederhana maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji lineritas yang mana data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasikan kedalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas 1 = X_1) adalah optimisme dan prediktor kedua (variabel bebas 2 = X_2) adalah produktivitas kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (variabel terikat = Y) adalah *adversity quotient*. Kedua variabel bebas ini akan diuji secara bersamaan, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat.

10. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan teknik regresi linear berganda. Teknik analisis regresi adalah mampu memberikan lebih banyak informasi, yaitu prediksi. Analisis regresi adalah persamaan linear yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent (Priyatno,2012).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R

square) dalam analisis regresi linear berganda. Persamaan garis regresi untuk dua predictor dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Adversity Quotient*

a = Konstanta

X_1 = Variabel Optimisme

X_2 = Variabel Produktivitas Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi variabel independen

e = Standart eror

(Sugiyono, 2017)

BAB V

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Ada Hubungan positif yang signifikan antara Optimisme (X1) dengan *Adversity Quotient* (Y) pada Pegawai Kantor Pendidikan Toba. dengan tingkat korelasi rendah dimana nilai koefisien korelasinya 0,335 dan nilai kekuatan hubungan sebesar 0,112 atau 11,2%.
- b. Ada Hubungan positif yang signifikan antara Produktivitas Kerja (X2) dengan *Adversity Quotient* (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Toba. dengan tingkat korelasi sedang dimana nilai koefisien korelasinya 0,436 dan nilai kekuatan hubungan sebesar 0,190 atau 19,0%.
- c. Ada Hubungan positif yang signifikan antara Optimisme (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) secara bersama-sama dengan *Adversity Quotient* (Y) pada pada Pegawai Kantor Pendidikan Toba. dengan tingkat korelasi sedang dimana nilai koefisien korelasinya 0,536 dan nilai kekuatan hubungan sebesar 0,287 atau 28,7%.

2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

a. Saran kepada Instansi

Diharapkan kepada kepala Dinas Instansi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan rasa Optimisme Pegawai dan Produktivitas Kerja yang bagus guna meningkatkan *Adversity Quotient*. diharapkan juga seluruh jajaran Pimpinan, dan seluruh Pegawai untuk lebih fokus terhadap permasalahan yang dialami, agar tidak timbul masalah di unit lain dan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, agar terciptanya Optimisme, Produktivitas Kerja serta *adversity quotient* Pegawai untuk kemajuan Instansi dan Pegawai kedepannya.

b. Saran kepada subjek penelitian

Kepada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Optimisme dan Produktivitas Kerja guna dapat meningkatkan *Adversity Quotient*. diharapkan untuk tetap semangat dalam bekerja selain itu diharapkan pula para responden menanamkan sikap optimisme didalam diri dan memotivasi diri untuk memberikan produktivitas kerja yang baik dalam pekerjaan, sehingga akan meningkatkan *adversity quotient* dalam pribadi masing-masing Pegawai.

c. Saran kepada peneliti berikutnya

Menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *adversity quotient*, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain tersebut, sehingga hasil penelitian ini semakin kaya dan lengkap. Atau peneliti selanjutnya bisa mengganti variabel *adversity quotient* menjadi variabel produktivitas kerja.

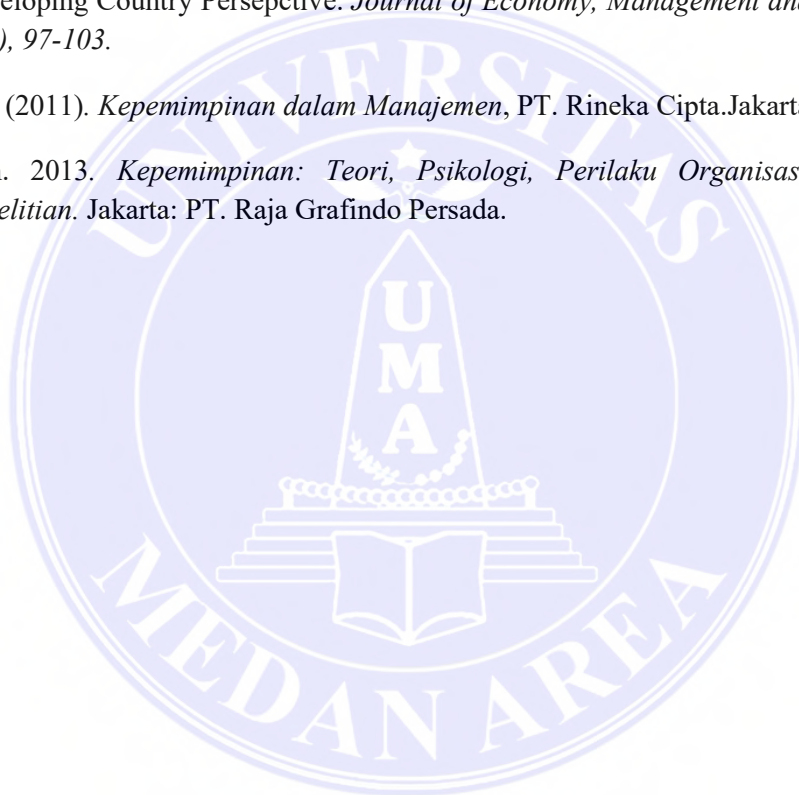


DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*2 (7).
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa lebih penting daripada IQ*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Habsari, Sri. (2005). *Bimbingan dan Konseling SMA*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta. *Islam*. Yogyakarta. Menara Kudus
- M. Manulang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mohyi, Ach. (2013). *Teori dan perilaku organisasi*. Malang. UMM Press
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies*5 (2).
- Prasetyo, A. R., Kustanti, E. R., & Nurtjahjanti , H. (2014). *Gambaran Optimisme Pahlawan Devisa Negara (Calon Tenaga Kerja Wanita di BLKLN Jawa Tengah)*. 2, (14), 261-269.
- Priyatno, D. 2016. *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Mediakom
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Spss Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran Yang*. Yogyakarta: Grava Media
- Safarina, N. A. (2016). *The Relationship Between Pride And Optimism With Subjective Well-Being In Psychology Magister Students of University of Medan Area*. Analitika,
- Seligman, M. E. (2013). *Beyond Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan Sempurna dengan Psikologi Positif*. Bandung: Kaifa.
- Simamora, Henry. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Rahmawati, Desi. (2013). *Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung* 1.
- Muta'asifah. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada BMT tamziz Wonosobo). *Skripsi*: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Maharlin, R. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1, (4), 298.
- Shofia, F. (2009). Optimisme Masa Depan Narapidana. *Jurnal Psikologi. Repository Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Stolz, G.P. (2000). *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa : Hermaya, T. Jakarta : PT Grasindo
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
- Tambunan. (2018). Hubungan Optimisme dengan Adversity Quotient Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. *Jurnal Psikologi. Repository Universitas Medan Area*.
- Muna Rahmah Khair. (2018). Hubungan Optimisme dan Adversity Quotient Pada TKI. *Skripsi Psikologi. Repository Universitas Medan Area*.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta.Jakarta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN



SEBARAN SKALA ADVERSITY QUOTIENT

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Sebelum saudara menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan.

Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang paling tepat.

Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua pernyataan dapat dijawab.

CONTOH

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya tidak bisa berkonsentrasi saat ada masalah		✓		

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Masalah yang saya alami tidak saya anggap sebagai penghalang untuk mencapai keberhasilan saya.	SS	S	TS	STS
2.	Saya mudah tersinggung dengan siapapun, ketika saya sedang memiliki masalah.	SS	S	TS	STS
3.	Ketika saya ada masalah, saya tidak akan menyalahkan orang lain.	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak mampu berkonsentrasi ketika ada masalah yang rumit.	SS	S	TS	STS
5.	Masalah yang terjadi dalam hidup saya selalu saya anggap sebagai pembelajaran.	SS	S	TS	STS
6.	Saya akan berpikir positif dengan setiap masalah yang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
7.	Saya mampu mengendalikan diri terhadap masalah yang sedang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
8.	Masalah yang terjadi membuat saya pesimis.	SS	S	TS	STS
9.	Dengan adanya masalah membuat saya tertantang untuk menghadapinya.	SS	S	TS	STS
10.	Masalah yang terjadi tetap membuat saya dapat beradaptasi di lingkungan baru dengan baik.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak tahu caranya bangkit dari kegagalan.	SS	S	TS	STS
12.	Ketika ada masalah, saya cenderung marah kepada orang yang tidak bersalah.	SS	S	TS	STS
13.	Saya yakin setiap kegagalan akan membuat saya menjadi lebih baik.	SS	S	TS	STS
14.	Saya akan menjauh dari siapapun saat memiliki masalah.	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak mampu mengendalikan diri ketika ada masalah.	SS	S	TS	STS
16.	Masalah tidak menghambat saya untuk berkomunikasi dengan siapapun.	SS	S	TS	STS
17.	Saya akan berusaha menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri.	SS	S	TS	STS

18.	Saya berusaha menghadapi masalah yang ada agar tidak berlarut larut.	SS	S	TS	STS
19.	Saya mencari beberapa sumber dukungan untuk memecahkan masalah.	SS	S	TS	STS
20.	Masalah yang terjadi membuat saya putus asa.	SS	S	TS	STS
21.	Setiap ada masalah saya langsung introspeksi diri.	SS	S	TS	STS
22.	Masalah yang terjadi membuat saya mengerti apa yang seharusnya saya lakukan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya selalu menyalahkan orang lain saat mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
24.	Ketika ada masalah saya mudah terpengaruh oleh orang lain.	SS	S	TS	STS
25.	Saya selalu berpikir bahwa masalah yang saya hadapi tidak akan dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
26.	Saya berusaha mengantisipasi agar masalah yang sama tidak terjadi lagi.	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa letih dan lemah saat ada kesulitan.	SS	S	TS	STS
28.	Tidak ada kata menyerah dalam hidup saya.	SS	S	TS	STS
29.	Ketika memiliki banyak masalah, pekerjaan saya terganggu.	SS	S	TS	STS
30.	Saya berusaha mencari penyebab dari masalah yang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu menyalahkan orang lain saat mengalami kesulitan.	SS	S	TS	STS
32.	Masalah yang ada membuat saya sangat terpuruk.	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak pernah menyesal dengan masalah yang ada.	SS	S	TS	STS
34.	Penghinaan yang saya terima membuat saya bangkit dari keterpurukan.	SS	S	TS	STS
35.	Saya mudah panik ketika ada situasi yang sulit.	SS	S	TS	STS
36.	Setiap masalah yang saya hadapi membuat saya bangkit.	SS	S	TS	STS
37.	Saya yakin setiap masalah yang terjadi akan dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa cemas ketika saya yang menjadi penyebab suatu masalah.	SS	S	TS	STS

39.	Saya selalu benar dan orang lain yang salah.	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak mau mencoba hal baru karena saya pernah mengalami kegagalan.	SS	S	TS	STS

SEBARAN SKALA OPTIMISME

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya akan menyerah ketika sudah berusaha namun tetap gagal.	SS	S	TS	STS
2.	Saya gagal karena saya kurang rajin dan tekun	SS	S	TS	STS
3.	Saya berusaha untuk mempertahankan kesuksesan yang telah saya raih.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa sulit mempertahankan prestasi yang telah saya dapatkan	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa segala sesuatu yang saya lakukan hanya sia-sia dan tak memiliki arti apa-apa.	SS	S	TS	STS
6.	Setiap masalah yang saya hadapi adalah titik awal keberhasilan saya.	SS	S	TS	STS
7.	Masalah yang saat ini saya hadapi tidak akan berakhir.	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa tidak semangat bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
9.	Saya yakin hari esok akan lebih baik dari hari kemarin.	SS	S	TS	STS
10.	Saya optimis dengan masa depan saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya menjadi malas bekerja ketika ada konflik di kantor	SS	S	TS	STS
12.	Saya benar benar jenuh bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
13.	Belum tentu saya besok akan gagal lagi.	SS	S	TS	STS
14.	Saya yakin bisa memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya percaya dengan diri dan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS

16.	Saya merasa tertekan dengan permasalahan yang ada.	SS	S	TS	STS
17.	Saya sudah merasa sangat bersyukur bisa bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
18.	Setiap masalah pasti ada jalan keluarnya.	SS	S	TS	STS
19.	Hidup ini tidak ada yang spesial menurut saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa hanya menjadi beban bagi orang lain.	SS	S	TS	STS
21.	Saya ragu kesuksesan saya hanya sementara	SS	S	TS	STS
22.	Tiada hambatan yang saya rasakan ketika bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak yakin dapat meraih apa yang saya harapkan.	SS	S	TS	STS
24.	Saya memang orang yang takut akan kegagalan.	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
26.	Saya bekerja keras karena masih banyak orang yang tidak memiliki pekerjaan.	SS	S	TS	STS
27.	Bekerja di perusahaan ini terasa sulit bagi saya.	SS	S	TS	STS
28.	Jika saya berhasil itu karena kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
29.	Saya berhasil karena beruntung	SS	S	TS	STS
30.	Saya memiliki bakat dan prestasi yang baik.	SS	S	TS	STS
31.	Saya bukanlah orang yang dapat di andalkan dalam mengerjakan suatu hal.	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa seperti orang tidak berguna	SS	S	TS	STS
33.	Setiap apa yang saya lakukan selalu gagal.	SS	S	TS	STS
34.	Saya rasa hidup saya menyenangkan.	SS	S	TS	STS
35.	Tidak ada yang mustahil bagi saya selagi kita mau berusaha.	SS	S	TS	STS
36.	Peristiwa yang sulit membuat saya banyak belajar untuk berusaha lebih baik.	SS	S	TS	STS

37.	Saya yakin prestasi kerja yang saya dapatkan akan terus meningkat	SS	S	TS	STS
38.	Saya mudah putus asa karena sering kali gagal.	SS	S	TS	STS
39.	Orang lain memiliki kemampuan yang lebih baik dari pada saya.	SS	S	TS	STS
40.	Saya mengharapkan hal-hal yang baik terjadi dalam kehidupan saya.	SS	S	TS	STS

SEBARAN SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Hasil kerja saya semakin meningkat karena kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
2.	Saya meneliti ulang hasil kerja saya.	SS	S	TS	STS
3.	Setiap hari saya datang lebih awal ketempat kerja.	SS	S	TS	STS
4.	Saya bekerja sesuai kehendak hati saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak mampu mencapai target yang ditentukan instansi.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	SS	S	TS	STS
7.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
8.	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan instansi.	SS	S	TS	STS
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya sudah merasa puas dengan hasil kerja saya selama ini.	SS	S	TS	STS
12.	Saya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya.	SS	S	TS	STS
13.	Saya ingin meningkatkan keahlian saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya akan meningkatkan keahlian saya melalui pelatihan	SS	S	TS	STS
15.	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik.	SS	S	TS	STS

16.	Saya tidak meneliti ulang hasil kerja saya.	SS	S	TS	STS
17.	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan.	SS	S	TS	STS
18.	Saya terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang.	SS	S	TS	STS
20.	Hasil kerja saya masih tetap ketinggalan dibandingkan dengan teman-teman.	SS	S	TS	STS
21.	Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat waktu.	SS	S	TS	STS
22.	Pengalaman kerja saya selama ini tidak mempengaruhi hasil kerja saya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa hasil kerja saya sudah cukup bagus sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi.	SS	S	TS	STS
24.	Membuat jadwal pekerjaan hanya membuang waktu .	SS	S	TS	STS
25.	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan,	SS	S	TS	STS
27.	Jadwal kerja saya sudah ditentukan intansi sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu.	SS	S	TS	STS
28.	Saya melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang.	SS	S	TS	STS
29.	Hasil kerja saya masih kurang jika dibandingkan dengan waktu lalu.	SS	S	TS	STS
30.	Saya banyak menggunakan waktu kerja untuk santai dan ngobrol dengan teman-teman.	SS	S	TS	STS
31.	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
32.	Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja saya meningkat.	SS	S	TS	STS
33.	Saya membuat jadwal pekerjaan.	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
35.	Menurut saya tidak perlu bersusah payah dalam bekerja karena hasilnya sama saja.	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak pernah datang lebih awal ketempat kerja.	SS	S	TS	STS
37.	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal.	SS	S	TS	STS
38.	Saya tidak suka menunda pekerjaan.	SS	S	TS	STS

39.	Saya tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal.	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak mau bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4
2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4
3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
5	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
6	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
7	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
10	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	1	3	3
11	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3
12	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	1	3	2
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
15	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
16	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3
17	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	1	2
18	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2
22	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	2	3	2
23	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
24	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4
25	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
28	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3
29	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3
33	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2
34	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
36	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3
39	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3

41	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4
42	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4
43	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2
44	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
45	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
46	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
47	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3
48	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2
49	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
50	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	1	3
51	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3
52	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	1	3	2
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
55	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
56	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	3	3
57	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	1	2
58	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3
60	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
61	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2
62	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	2	3	2
63	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
64	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4
65	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	139
4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	127
4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	124
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	143
4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	135
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	126
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	117
4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	138
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	129
4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	118
4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	101
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	151

4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	133
4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	119
4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	115
2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	93
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	130
3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	128
3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	124
3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	130
4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	118
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	139
4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	117
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	143
3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	110
3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	138
4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	125
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	99
4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	140
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	121
3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	115
2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	97
3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	123
3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	124
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	139
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	150
1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	124
4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	143
4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	127
4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	139
4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	127
4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	124
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	143
4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	135
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	126
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	117
4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	138
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	129
4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	118
4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	101
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	151
4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	133

4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	119
4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	115
2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	93
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	130
3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	128
3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	124
3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	130
4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	118
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	139
4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	117
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	143

Data Optimisme (x1)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
3	1	4	1	2	1	3	1	4	1	3	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	3
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	1	4	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1
2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3
2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3
2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	3	1	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	4	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3
2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3
2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	4	4
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3
2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4
1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	4	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4
2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3
1	3	1	4	4	3	4	4	3	1	1	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2
1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3

91
90
88
77
89
103
91
88
91
100
85
96
89
98
100
102
85
72
89
87
92
64
87
91
72
96
104
102
102
85
96
106
122
110
75
91
82
76

2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	98
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	90
1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	70
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	84
1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	3	4	62
1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	4	3	78
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	88
1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	3	4	4	81
2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	75
2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	70
1	2	2	2	1	1	4	1	4	1	2	1	4	4	4	69
2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	4	77
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	154
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	49
2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	4	4	4	100
1	2	2	2	1	1	4	1	4	1	2	1	3	4	3	65
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	95
3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	97
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	82
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	59
3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	104
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	87
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	82
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	87
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	87
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	89

Data Produktivitas Kerja (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	2	1	3	4	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2
3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	4	4	4	3	2	1	2	3	4
4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	4	1	2	3	4
5	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2
6	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	1	2	3	4	1
7	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3
8	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2
9	2	2	4	2	1	1	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	2
10	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	4	2	2	3	4	1
11	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3
12	3	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	2	3
13	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	1	2	2	3	4	3	4	2	1	2	3
14	4	2	2	1	2	2	1	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3
15	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2
16	2	4	3	1	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	2	2	3	1
17	3	2	2	2	1	1	4	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	1
18	3	3	1	3	1	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4
19	4	3	3	4	2	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3

20	1	3	4	1	3	2	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2
21	2	1	1	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	2	1
22	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4
23	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2
24	4	2	1	2	2	2	4	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	1
25	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	1
26	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	2	4	4
27	2	2	1	3	4	4	1	2	3	2	3	4	4	1	2	3	1	1	4	3	3	4	4	4
28	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	4	2	3	3	3
29	4	1	3	4	1	2	2	1	3	4	1	2	1	2	4	3	4	1	1	2	3	4	2	3
30	1	3	1	1	2	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3
31	2	1	4	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1
32	3	2	1	1	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1
33	4	3	4	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	2	3	4	2
34	2	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	4	3
35	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	1	2
36	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2
37	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	2	4	3	4
38	1	2	2	3	2	4	3	1	2	2	4	3	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	2	3
39	4	3	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2
40	1	2	1	1	1	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4
41	4	2	3	2	4	4	4	1	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3
42	1	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2
43	3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4
44	2	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	4
45	3	4	2	2	1	4	2	3	3	3	1	3	2	2	4	2	1	1	2	4	3	3	3	3
46	1	1	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
47	3	2	1	4	4	4	2	3	4	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	1	2	3	3
48	2	3	4	4	1	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	1	2
49	4	1	1	4	2	2	1	4	4	1	1	3	2	3	2	1	2	2	4	4	2	2	3	4
50	1	3	2	4	1	3	2	3	3	2	2	3	2	4	1	4	2	2	4	4	2	1	3	2
51	4	1	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	2	2	2	4	2	4	4	1	2	3	3	4
52	2	4	4	2	2	1	4	2	3	2	4	2	3	3	3	1	1	3	4	4	3	2	2	3
53	3	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	4	3	4	4	4	2	1	3	2
54	4	2	4	3	1	3	4	2	3	2	2	2	3	2	4	1	2	3	4	1	2	3	3	4
55	1	3	1	3	1	4	3	2	1	2	2	1	2	4	1	1	4	3	4	4	3	1	2	3
56	4	4	2	1	4	1	2	2	1	4	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	4	2	3	2
57	2	2	3	2	2	2	1	4	2	3	1	3	4	2	1	4	3	2	1	2	3	4	3	2
58	1	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	1	2	3	1	1	1	2	4	4
59	4	1	2	2	4	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	4	2	3
60	2	4	4	3	1	3	4	2	4	2	2	1	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	3

61	3	1	1	4	4	1	2	2	3	1	2	2	1	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	1
62	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	1	3	1
63	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	1
64	3	4	4	2	4	1	2	1	1	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2
65	1	2	1	3	1	2	4	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2	3	3	4	4	2	3	4

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Total
1	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	1	2	3	109
1	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	3	4	2	113
4	2	2	3	4	1	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	97
4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	107
2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	93
3	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	96
4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	2	112
3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	91
2	3	3	4	4	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	109
1	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	97
1	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	110
2	2	1	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	97
2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	104
3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	2	2	2	3	4	2	107
2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	103
2	1	3	4	2	2	1	2	3	3	4	2	1	3	4	2	98
2	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	96
2	2	3	2	1	2	3	4	2	2	4	2	4	3	2	2	107
3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	4	2	106
3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	101
2	2	3	4	1	2	3	1	2	2	4	2	2	3	4	2	96
2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	112
2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	2	3	3	4	2	100
2	3	4	2	1	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	105
2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	3	3	4	2	106
2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	111
4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	112
3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	99
3	4	2	3	3	3	3	2	3	1	4	2	2	3	4	2	102
4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	2	1	3	4	2	98
1	2	3	4	1	1	2	3	1	3	4	2	2	3	4	2	96
2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	4	2	2	3	4	2	99

3	4	1	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	112
2	1	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	106
3	4	4	2	3	3	2	1	2	2	4	2	3	3	4	2	119
4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	141
4	2	1	2	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	4	2	115
4	2	1	1	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	93
4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	121
2	3	1	2	4	4	3	3	1	2	4	2	1	3	4	2	106
2	1	2	4	2	3	1	2	3	1	4	2	2	3	4	2	101
3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	1	3	4	2	101
3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	121
1	4	1	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	108
1	4	3	4	3	1	2	2	1	2	4	2	3	3	4	2	102
2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	3	3	4	2	104
1	1	2	3	4	2	3	4	2	1	4	2	2	3	4	2	108
3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	113
3	3	2	3	4	1	1	3	4	2	4	2	4	3	4	2	104
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	2	104
3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	2	111
4	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	104
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	2	100
3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	2	109
4	3	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	96
1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	92
3	4	3	2	3	4	3	1	3	1	4	2	2	3	4	2	102
4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	1	3	2	2	93
3	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	105
1	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	105
1	1	2	3	4	4	1	2	2	3	4	2	1	3	3	2	95
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	101
3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	4	2	3	3	3	2	101
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	110
3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	2	98

Data Adversity quotient (Y)



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI LINEARITAS DAN VALIDITAS

Reliability Scale: Skala Optimisme

Case Processing Summary

	N	%
Valid	65	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
O1	2,74	,796	65
O2	2,98	,649	65
O3	2,97	,809	65
O4	3,58	,705	65
O5	3,42	,659	65
O6	3,05	,738	65
O7	3,29	,785	65
O8	3,12	,673	65
O9	2,32	,886	65
O10	2,69	,660	65

O11	2,72	,696	65
O12	3,43	,661	65
O13	3,69	,465	65
O14	3,49	,534	65
O15	3,29	,785	65
O16	3,43	,661	65
O17	3,49	,534	65
O18	3,82	,464	65
O19	2,69	,660	65
O20	3,58	,705	65
O21	2,74	,796	65
O22	2,74	,796	65
O23	2,98	,649	65
O24	2,97	,809	65
O25	3,58	,705	65
O26	3,42	,659	65
O27	3,05	,738	65
O28	3,29	,785	65
O29	3,12	,673	65
O30	2,32	,886	65
O31	2,69	,660	65
O32	2,72	,696	65
O33	3,43	,661	65
O34	3,69	,465	65
O35	3,49	,534	65
O36	3,29	,785	65
O37	3,43	,661	65
O38	3,49	,534	65
O39	3,82	,464	65
O40	2,69	,660	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	124,05	182,045	,378	,923

O2	123,80	180,569	,562	,921
O3	123,82	180,528	,442	,923
O4	123,20	182,413	,414	,923
O5	123,37	182,237	,457	,922
O6	123,74	182,384	,395	,923
O7	123,49	176,441	,659	,920
O8	123,66	179,977	,574	,921
O9	124,46	178,877	,470	,922
O10	124,09	184,054	,352	,923
O11	124,06	179,465	,582	,921
O12	123,35	181,326	,508	,922
O13	123,09	187,741	,223	,924
O14	123,29	183,148	,510	,922
O15	123,49	176,441	,659	,920
O16	123,35	181,326	,508	,922
O17	123,29	183,148	,510	,922
O18	122,97	186,187	,347	,923
O19	124,09	184,054	,352	,923
O20	123,20	182,413	,414	,923
O21	124,05	182,045	,378	,923
O22	124,05	182,045	,378	,923
O23	123,80	180,569	,562	,921
O24	123,82	180,528	,442	,923
O25	123,20	182,413	,414	,923
O26	123,37	182,237	,457	,922
O27	123,74	182,384	,395	,923
O28	123,49	176,441	,659	,920
O29	123,66	179,977	,574	,921
O30	124,46	178,877	,470	,922
O31	124,09	184,054	,352	,923
O32	124,06	179,465	,582	,921
O33	123,35	181,326	,508	,922
O34	123,09	187,741	,223	,924
O35	123,29	183,148	,510	,922
O36	123,49	176,441	,659	,920
O37	123,35	181,326	,508	,922
O38	123,29	183,148	,510	,922
O39	122,97	186,187	,347	,923

O40	124,09	184,054	,352	,923
-----	--------	---------	------	------

Mean hipotetik : $(38 \times 1) + (38 \times 4) : 2 = 95$

Reliability

Scale: Skala Produktivitas Kinerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	65	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	2,06	,609	65
PK2	1,86	,682	65
PK3	2,37	,741	65
PK4	2,15	,690	65
PK5	2,18	,556	65
PK6	2,03	,684	65
PK7	2,06	,609	65
PK8	1,88	,625	65
PK9	2,00	,771	65
PK10	2,06	,808	65
PK11	2,09	,631	65
PK12	2,18	,556	65
PK13	1,86	,682	65

PK14	2,00	,612	65
PK15	2,31	,769	65
PK16	2,15	,690	65
PK17	2,05	,648	65
PK18	1,91	,579	65
PK19	2,03	,684	65
PK20	1,88	,625	65
PK21	1,97	,684	65
PK22	2,08	,645	65
PK23	2,65	,672	65
PK24	2,06	,808	65
PK25	2,03	,661	65
PK26	2,09	,631	65
PK27	2,05	,648	65
PK28	2,02	,718	65
PK29	2,00	,612	65
PK30	2,08	,645	65
PK31	2,88	,696	65
PK32	2,37	,741	65
PK33	2,34	,735	65
PK34	2,03	,661	65
PK35	1,89	,640	65
PK36	2,00	,771	65
PK37	3,20	,689	65
PK38	3,03	,684	65
PK39	3,17	,675	65
PK40	3,09	,631	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	86,08	225,510	,778	,945
PK2	86,28	224,828	,725	,945
PK3	85,77	225,055	,653	,946
PK4	85,98	227,515	,583	,946

PK5	85,95	233,138	,393	,947
PK6	86,11	225,973	,665	,946
PK7	86,08	225,510	,778	,945
PK8	86,26	226,259	,716	,945
PK9	86,14	226,652	,555	,946
PK10	86,08	227,885	,475	,947
PK11	86,05	225,763	,737	,945
PK12	85,95	233,138	,393	,947
PK13	86,28	224,828	,725	,945
PK14	86,14	226,715	,707	,945
PK15	85,83	225,549	,605	,946
PK16	85,98	227,515	,583	,946
PK17	86,09	225,679	,720	,945
PK18	86,23	226,649	,754	,945
PK19	86,11	225,973	,665	,946
PK20	86,26	226,259	,716	,945
PK21	86,17	225,768	,676	,946
PK22	86,06	225,809	,717	,945
PK23	85,49	234,629	,245	,949
PK24	86,08	227,885	,475	,947
PK25	86,11	225,410	,720	,945
PK26	86,05	225,763	,737	,945
PK27	86,09	225,679	,720	,945
PK28	86,12	226,141	,624	,946
PK29	86,14	226,715	,707	,945
PK30	86,06	225,809	,717	,945
PK31	85,26	231,852	,367	,948
PK32	85,77	225,055	,653	,946
PK33	85,80	230,850	,391	,948
PK34	86,11	225,410	,720	,945
PK35	86,25	224,907	,771	,945
PK36	86,14	226,652	,555	,946
PK37	84,94	244,184	-,211	,952
PK38	85,11	245,191	-,259	,952
PK39	84,97	242,593	-,139	,951
PK40	85,05	240,138	-,021	,950

mean hipotetik : $(35 \times 1) : (35 \times 4) : 2 = 87,5$

Reliability Scale: Skala Adversity Quotien

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AQ1	2,68	1,077	65
AQ2	2,55	,969	65
AQ3	2,43	1,089	65
AQ4	2,46	1,032	65
AQ5	2,45	1,118	65
AQ6	2,35	1,096	65
AQ7	2,54	,969	65
AQ8	2,63	,840	65
AQ9	2,75	,902	65
AQ10	2,65	,799	65
AQ11	3,02	3,875	65
AQ12	2,72	,875	65
AQ13	2,66	,834	65
AQ14	2,66	1,004	65
AQ15	2,65	,991	65
AQ16	2,57	1,015	65
AQ17	2,63	,802	65

AQ18	2,86	,966	65
AQ19	2,83	1,039	65
AQ20	2,65	1,022	65
AQ21	2,49	,921	65
AQ22	2,54	,920	65
AQ23	2,68	,793	65
AQ24	2,54	1,062	65
AQ25	2,54	,985	65
AQ26	2,51	,954	65
AQ27	2,32	,812	65
AQ28	2,55	,902	65
AQ29	2,71	,897	65
AQ30	2,51	,921	65
AQ31	2,55	,867	65
AQ32	2,66	,871	65
AQ33	2,35	,874	65
AQ34	2,43	,728	65
AQ35	3,48	,831	65
AQ36	2,05	,276	65
AQ37	2,37	,858	65
AQ38	2,97	,248	65
AQ39	3,45	,830	65
AQ40	2,03	,174	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AQ1	101,78	67,547	,384	,735
AQ2	101,91	68,804	,328	,745
AQ3	102,03	67,530	,382	,736
AQ4	102,00	68,813	,418	,747
AQ5	102,02	68,984	-,002	,751
AQ6	102,11	73,941	-,263	,796
AQ7	101,92	68,666	,436	,743
AQ8	101,83	68,049	,404	,734
AQ9	101,71	67,460	,329	,729

AQ10	101,82	68,497	,380	,737
AQ11	101,45	47,720	,339	,746
AQ12	101,74	67,602	,327	,730
AQ13	101,80	64,100	,304	,791
AQ14	101,80	68,600	,335	,744
AQ15	101,82	68,559	,340	,743
AQ16	101,89	66,723	,347	,725
AQ17	101,83	69,205	,326	,744
AQ18	101,60	70,650	-,086	,762
AQ19	101,63	67,299	,306	,732
AQ20	101,82	67,465	,300	,733
AQ21	101,97	68,530	,353	,741
AQ22	101,92	68,791	,336	,743
AQ23	101,78	71,984	-,180	,770
AQ24	101,92	67,385	,396	,733
AQ25	101,92	68,072	,371	,738
AQ26	101,95	65,701	,331	,712
AQ27	102,14	67,684	,338	,729
AQ28	101,91	67,960	,395	,734
AQ29	101,75	67,782	,309	,732
AQ30	101,95	66,482	,391	,719
AQ31	101,91	67,491	,337	,728
AQ32	101,80	67,288	,350	,726
AQ33	102,11	69,848	,329	,752
AQ34	102,03	70,937	,304	,759
AQ35	100,98	68,078	,214	,734
AQ36	102,42	70,903	,370	,752
AQ37	102,09	65,554	,381	,708
AQ38	101,49	70,535	,398	,749
AQ39	101,02	66,172	,347	,714
AQ40	102,43	70,468	,005	,747

mean hipotetik : $(34 \times 1) + (34 \times 4) : 2 = 85$

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Optimisme	ProduktivitasKinerja	AdversityQuotien
N		65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124,05	99,83	97,46
	Std. Deviation	15,492	10,333	8,378
	Absolute	,105	,120	,077
Most Extreme Differences	Positive	,055	,120	,077
	Negative	-,105	-,115	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,848	,969	,622
Asymp. Sig. (2-tailed)		,468	,305	,834

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
AdversityQuotien *	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
Optimisme						
AdversityQuotien *	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
ProduktivitasKinerja						

AdversityQuotien * Optimisme

Report

Adversity Quotien

Optimisme	Mean	N	Std. Deviation
90	99,00	2	4,243
94	112,00	1	.
97	102,00	1	.
100	100,50	2	4,950
107	111,00	1	.
113	99,00	1	.
114	101,50	6	9,268
116	105,50	6	6,473
119	96,00	1	.
120	109,00	2	16,971
121	104,80	5	9,445
122	99,00	1	.
124	108,00	5	4,848
125	105,50	2	,707
127	95,50	2	,707
128	100,25	4	6,397
130	108,00	2	1,414
132	97,50	2	6,364
134	106,50	2	3,536
135	112,00	1	.
136	101,80	5	4,207
137	141,00	1	.
140	108,00	5	8,276
142	100,00	2	5,657
146	115,00	1	.
148	102,00	2	2,828
Total	104,46	65	8,378

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

AdversityQuotien * Optimisme	(Combined)	2508,304	25	100,332	1,972	,028
	Between Groups	82,031	1	82,031	1,613	,002
	Linearity					
	Deviation from Linearity	2426,273	24	101,095	1,987	,027
	Within Groups	1983,850	39	50,868		
	Total	4492,154	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
AdversityQuotien * Optimisme	,335	,112	,747	,558

Adversity Quotien * Produktivitas Kerja

Report

AdversityQuotien

Produktivitas Kerja	Mean	N	Std. Deviation
37	100,00	1	.
44	113,00	2	11,314
48	112,00	1	.
49	100,00	2	5,657
54	101,00	1	.
55	107,00	1	.
56	113,00	1	.
58	102,75	4	6,702
59	107,00	1	.
60	108,00	1	.
61	119,00	1	.
62	104,00	1	.
63	93,00	1	.
65	115,00	1	.
66	101,00	1	.
68	103,00	3	6,245
69	104,67	3	5,508
70	98,83	6	4,070

71	97,50	4	6,856
72	110,50	2	2,121
73	100,50	4	7,853
74	121,33	3	17,098
75	112,50	2	12,021
77	102,00	1	.
79	96,00	1	.
81	103,25	4	7,848
83	101,25	4	4,646
85	102,00	3	3,000
87	112,00	1	.
92	99,00	1	.
94	106,00	1	.
112	112,00	1	.
136	104,00	1	.
Total	104,46	65	8,378

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Adversity Quotien * Produktivitas Kerja	(Combined)	2648,737	32	82,773	1,437	,005
	Between Groups	5,902	1	5,902	3,102	,001
	Linearity					
	Deviation from Linearity	2642,835	31	85,253	1,480	,038
	Within Groups	1843,417	32	57,607		
	Total	4492,154	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
AdversityQuotien * ProduktivitasKinerja	,436	,190	,768	,590

UJI HIPOTESIS

HIPOTESIS 1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Optimisme ^b		. Enter

a. Dependent Variable: *Adversity Quotien*

b. All requested variables entered.

Correlations

		Optimisme	<i>Adversity Quotion</i>
Pearson Correlation	Optimisme	1.000	.335
	<i>Adversity Quotion</i>	.335	1.000
Sig. (1-tailed)	Optimisme	.	.002
	<i>Adversity Quotion</i>	.002	.
N	Optimisme	65	65
	<i>Adversity Quotion</i>	65	65

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,335 ^a	,112	,103	8,367	,112	1,172	1	63	,2002

a. Predictors: (Constant), Optimisme

b. Dependent Variable: AdversityQuotien

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82,031	1	82,031	1,172	,002 ^b
Residual	4410,123	63	70,002		
Total	4492,154	64			

a. Dependent Variable: *Adversity Quotien*

b. Predictors: (Constant), Optimisme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	94,053	9,671		9,725	,002			
	Optimisme	,084	,078	,335	1,083	,283	,335	,335	,335

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

HIPOTESIS 2 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas Kerja ^b		. Enter

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

b. All requested variables entered.

Correlations

		Produktivitas Kerja	<i>Adversity Quotion</i>
Pearson Correlation	Produktivitas k erja	1.000	.436
	<i>Adversity Quotion</i>	.436	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas kerja	.	.001
	<i>Adversity Quotion</i>	.001	.
N	Produktivitas kerja	65	65
	<i>Adversity Quotion</i>		

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.436 ^a	.190	.015	8,439	.190	3,102	1	63	3,774

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

b. Dependent Variable: *Adversity Quotion*

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,902	1	5,902	3,102	,001 ^b
Residual	4486,252	63	71,210		
Total	4492,154	64			

a. Dependent Variable: *Adversity Quotien*

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	105,868	4,995		21,193	,001			
ProduktivitasKinerja	-,020	,069	,436	-,288	3,774	,436	,436	,436

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

HIPOTESIS 3 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ProduktivitasKinerja, Optimisme ^b		. Enter

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,536 ^a	,287	,312	8,432	,316	,588	2	62	,558

a. Predictors: (Constant), ProduktivitasKinerja, Optimisme

b. Dependent Variable: AdversityQuotien

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,653	2	41,827	,588	,558 ^b
Residual	4408,501	62	71,105		
Total	4492,154	64			

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

b. Predictors: (Constant), ProduktivitasKinerja, Optimisme

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	92,616	13,620		6,800	,001			
Optimisme	,089	,085	,143	1,046	,300	,335	,332	,332
ProduktivitasKinerja	,011	,075	,021	,151	,880	,436	,419	,419

a. Dependent Variable: AdversityQuotien

HASIL PENELITIAN

Perhitungan Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Optimisme	0,924	Reliabel
Produktifitas Kerja	0,948	Reliabel
Adversity Quotien	0,744	Reliabel

Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Optimisme	124,05	0,848	15,492	0,468	Normal
Produktifitas Kerja	99,83	0,969	10,333	0,305	Normal
Adversity Quotien	97,46	0,622	8,378	0,834	Normal

Kriteria $P(\text{sig}) > 0.05$ maka dinyatakan sebaran normal

Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X_1 -Y	1,613	0,002	Linear
X_2 -Y	3,102	0,001	Linear

Kriteria : $P \text{ beda} < 0.05$ maka dinyatakan linear

Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X_1 -Y	0,335	0,112	11,2%	0,002	significant
X_2 -Y	0,436	0,190	19,0%	0,001	significant
X_1 - X_2 -Y	0,536	0,287	28,7%	0,001	significant

Kriteria : $P(\text{sig}) < 0.010$.

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Optimisme	15,492	95	124,05	Tinggi
Produktifitas Kerja	10,333	87,5	99,83	Tinggi
Adversity Quotien	8,378	85	97,46	Tinggi





PEMERINTAH KABUPATEN TOBA
DINAS PENDIDIKAN
JL. PELAJAR SOPOSURUNG NO. TELP (0632) 322773
Web Site : <http://www.disdiktobasa.com>

Nomor : 800 *2054* Sekr/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Penelitian

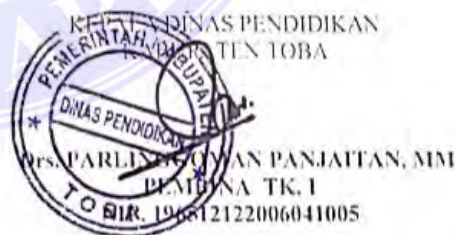
Bahge. *2* Nopember 2020
Kepada
Yth. Direktur Akademik Universitas Medan Area
Program Pascasarjana
di
Medan

Dengan hormat, menindaklanjuti surat saudara Nomor : 901/PPS-
UMA-WDI-01/VIII/2020 tanggal September 2020 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami
sampaikan bahwa

Nama : Lastri Pasaribu
NPM : 181804048
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Adalah benar telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba yang
dilaksanakan pada tanggal 26 Oktober s.d 13 Nopember 2020 dengan judul Hubungan
Optimisme dan Produktivitas Kerja dengan Adversity Quotient pada Pegawai Kantor Dinas
Pendidikan Kabupaten Toba.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya, terima kasih.



**PEMERINTAH KABUPATEN TOBA**
DINAS PENDIDIKAN
Jln PELAJAR SOPOSURUNG NO TELP (0632) 322773
Web Site : <http://www.disdiktobasa.com>

Balige, 19 Oktober 2020

Nomor : 800/ (ag) .PGTK/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian
an Lastri Pasaribu

Kepada Yth,
Direktur Akademik
Universitas Medan Area
Program Pascasarjana
Di -
MEDAN

Memenuhi Maksud Surat Saudara Nomor 901/PPS-UMA/WDI/01/VIII/2020, Perihal Izin Penelitian untuk mahasiswa Pascasarjana Program Magister Psikologi atas nama :

Nama : Lastri Pasaribu
NPM. : 181804048
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Dengan ini kami memberikan izin bagi mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitiannya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

**KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN TOBA,**
Drs. PARLINGGOTAN PANJAITAN, MM
PEMBINA TK. I
NIP. 19651212 200604 1005

Tembusan :
Bupati/Wakil Bupati Toba



UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 901 /PPS-UMA/WDI/01/VIII/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

September 2020

Kepada Yth. :
Kantor Dinas Pendidikan
Balige, Kabupaten Toba Samosir, 22312
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Lastri Pasaribu
NPM : 181804048
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Optimisme dan Produktivitas Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Drs. H. Haini, SH, M.Hum

Tembusan :
1. Ketua Program Studi - M.Psi
2. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

