

**HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN ADVERSITY
QUOTIENT PADA KARYAWAN KANTOR SEKRETARIAT
DPRD KOTA BINJAI DI MASA PANDEMI COVID 19**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

SONNI PANJI MONARDO SINAGA

18.860.0383



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/3/23

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
10 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

(Hasanuddin Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmaida Irawani Siregar , S.Psi, M.Si
2. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
4. Dinda Permata Sari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN
ADVERSITY QUOTIENT PADA
KARYAWAN KANTOR DPRD KOTA
BINJAI DI MASA PANDEMI COVID 19

NAMA MAHASISWA : SONNI PANJI MONARDO SINAGA

NO. STAMBUK : 18.860.0383

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Agil Febriano, S.Psi, M.Psi)



(Hasanuddin Ph. D)

Tanggal Sidang

10 Januari 2023

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonni Panji Monardo Sinaga
NIM : 18.860.0383
Tahun Terdaftar : 2018
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Januari 2023



METERAL TEMPEL
9FAJX735511479

Sonni Panji Monardo Sinaga
18 860.0383

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

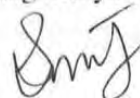
Nama : Sonni Panji Monardo Sinaga
NPM : 18860083
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non- Exclusive Royalty- Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan *Self Efficacy* dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai di Masa Pandemi Covid 19.

Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Sonni Panji Monardo Sinaga)

MOTTO

“Be better every day”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga peneliti bisa berada di posisi ini. Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang peneliti kasihi dan sayangi.

Ayah dan Ibu Tersayang

Sebagai tanda sayang, hormat dan terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya ini kepada Ayah (Epen Sinaga) dan ibu (Mastiur Tambunan) yang telah memberikan cinta dan kasih sayang selama hidup kepada peneliti.

Saudara dan Orang Terdekat

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Abang Sutan Marlo Brando Sinaga dan Adik Elin Primana Sinaga yang selalu memberikan dukungan finansial maupun material.

Teman-teman

Terimakasih atas kehadiran kalian teman-teman baikku, yang selalu ada menemani disaat senang maupun susah. Terima kasih karena selalu menjadi tempat keluh kesah selama ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sonni Panji Monardo Sinaga

Nomor Pokok Mahasiswa : 18.860.0383

Jurusan : Psikologi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Sibosur, 01 November 1999

Agama : Kristen Protestan

Anak ke- : 2 dari 3 bersaudara

Status Dalam Keluarga : Anak Kandung

Alamat : Jl. Abdullah Lubis No. 35 - Medan

Hobi : Mendengarkan Musik

E-mail : sonnypanjisinaga@gmail.com

No. Telp/Hp : 081397103911

Nama

1. Ayah : Epen Sinaga
2. Ibu : Mastiur Tambunan

Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SDN. 010117 Tunggul 45
2. Sekolah Menengah Pertama : SMPN. 1 Pulau Rakyat
3. Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Pulau Rakyat
4. Perguruan Tinggi : Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area

ABSTRAK

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai di Masa Pandemi Covid 19

Oleh:

Sonni Panji Monardo Sinaga

18.860.0383

Adversity quotient merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki individu untuk bisa mencapai sukses. Dimana *adversity quotient* yang tinggi akan menggambarkan bahwa individu tidak mudah menyerah dan selalu berjuang untuk mencapai tujuan. Fokus penelitian ini adalah melihat *adversity quotient* pada karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai kemudian dikaitkan dengan *self efficacy* karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan *adversity quotient* dalam diri individu adalah *self efficacy*. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kekuatan, arah dan signifikan hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* pada karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai di masa pandemi covid 19. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 94 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala *self efficacy* dan skala *adversity quotient* yang nantinya diolah dengan bantuan program SPSS versi 26 for windows. Analisis menggunakan korelasi *pearson* dimana harus memiliki syarat data harus normal. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) = 0.523 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai, maka semakin tinggi *adversity quotient*-nya. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai maka semakin rendah *adversity quotient*-nya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* pada karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai

Kata Kunci: *Self Efficacy* dan *Adversity Quotient*.

ABSTRACT

The Correlation Between Self-Efficacy with Adversity Quotient On Employees Of the Secretariat Office Of The DPRD City Of Binjai During The Covid 19 Pandemic

Sonni Panji Monardo Sinaga

18.860.0383

Adversity quotient is an individual's ability to achieve success. Where a high adversity quotient will illustrate that individuals do not give up easily and always struggle to achieve goals. The focus of this research is to see the adversity quotient of the employees of the Binjai City Secretariat office and then busy with self-efficacy because one of the factors that can increase the adversity quotient in individuals is self-efficacy. The purpose of this study was to determine the strength, direction and significance of the correlation between self-efficacy and adversity quotient for employees of the Binjai City Secretariat office during the COVID-19 pandemic. Participants in this study found 94 people using the total sampling technique. This type of research is a quantitative research, where data collection uses two scales, namely the self-efficacy scale and the adversity quotient scale which will be processed with the help of the SPSS version 26 program for windows. The analysis uses Pearson correlation which must have the condition that the data must be normal. The results showed that there was a positive and significant correlation between self-efficacy and adversity quotient seen from the coefficient value (r_{xy}) = 0.523 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that the higher the self-efficacy of the employees of the Binjai City Secretariat office, the higher the adversity quotient. On the other hand, the lower the self-efficacy of the employees of the Binjai City Secretariat office, the lower the adversity quotient. So it can be said that there is a significant relationship between self-efficacy and adversity quotient for employees of the Binjai City Secretariat office.

Keywords: *Self Efficacy and Adversity Quotient*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Adversity Quotient* Pada karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Psikologi pada Program Studi Sarjana Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya: Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini.

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus

2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si Psikolog, selaku ketua yang telah memberikan masukan kepada peneliti saat sidang sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S. Psi, M. Psi selaku Penguji yang telah memberikan masukan kepada peneliti dari seminar proposal sampai seminar hasil sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M. Psi. Psikolog selaku Sekretaris yang telah memberikan saran kepada peneliti sehingga skripsi ini lebih baik.
8. Ketua Umum dan para pengurus kantor Sekretariat Kota Binjai yang telah membantu dan memberikan izin pada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Kedua orangtua peneliti, bapak Epen Sinaga dan Ibu Mastiur Tambunan yang tidak pernah berhenti mendakan, memberikan motivasi, dan mendukung dari masa awal perkuliahan sampai pada penulisan skripsi ini.

10. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M Psi, selaku kepala jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu peneliti dalam mempermudah berkas-berkas selama proses skripsi.
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, serta staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Saudara Peneliti, Sutan Marlo Brando Sinaga dan Elin Primana Sinaga yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
13. Ester Atalia Ginting, Ria Mariana Sinaga, Rizka Nurul Amelia dan Desi Rahmayadani Siregar selaku sahabat peneliti yang selalu menemani, memberikan semangat dan hiburan selama proses skripsi.
14. Terima kasih untuk semua pembaca. Semoga dengan membaca karya tulis dapat menambah wawasan dan inspirasi untuk karya tulis, serta dapat mengembangkan karya tulis saya ini.

Medan,

Penulis

Sonni Panji Monardo Sinaga

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN UNTUK PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. <i>Adversity Quotient</i>	10
1. Pengertian Adversity Quotient	10
2. Tingkatan Adversity Quotient	13
3. Dimensi Adversity Quotient.....	16
4. Faktor yang Mempengaruhi Adversity Quotient	18

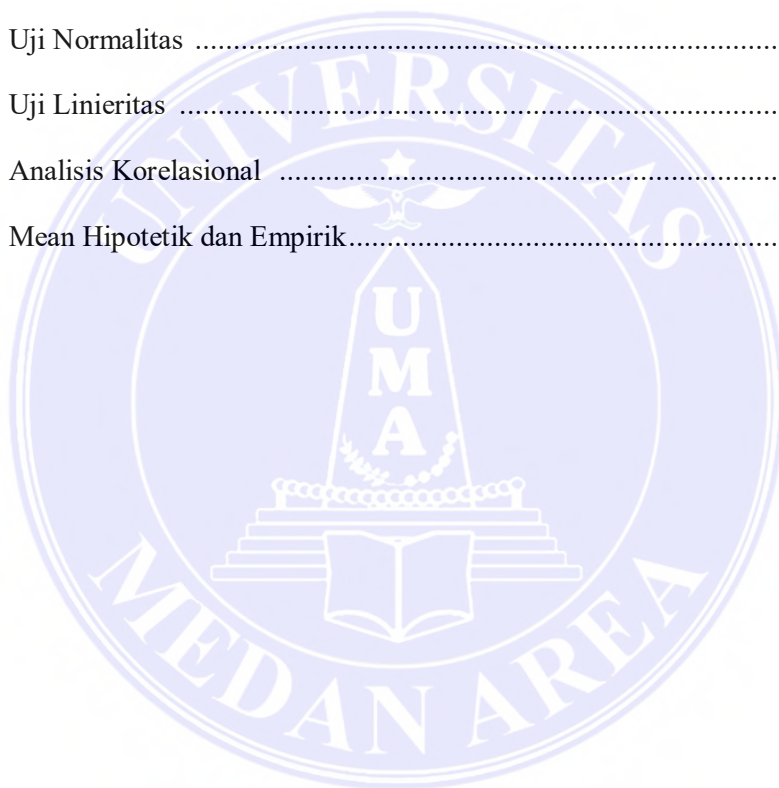
5. Teori-teori Pendukung Adversity Quotient	20
<i>B. Self-Efficacy</i>	22
1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	22
2. Klasifikasi <i>Self Efficacy</i>	26
3. Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	28
4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	30
5. Sumber <i>Self-Efficacy</i>	33
6. Hubungan <i>Self-Efficacy</i> dengan <i>Adversity Quotient</i>	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Penelitian	37
C. Devinisi Operasional.....	37
D. Subjek Penelitian	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Analisa Data	41
1. Validitas.....	41
G. Reliabilitas	42
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan	43
B. Persiapan Penelitian	43
C. Persiapan Alat Ukur	44
D. Uji Coba Alat Ukur.....	47
E. Pelaksanaan Penelitian	50
F. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
G. Hasil Analisis Korelasional.....	52
H. Hasil Perhitungan Hipotetik dan Empirik	53
I. Kriteria	54
J. Pembahasan	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala <i>Adversity Quotient</i>	45
Tabel 2. Skala <i>Self efficacy</i>	46
Tabel 3. Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Uji Coba.	48
Tabel 4. Skala <i>Self efficacy</i> Setelah Uji Coba	49
Tabel 5. Uji Normalitas	51
Tabel 6. Uji Linieritas	52
Tabel 7. Analisis Korelasional	53
Tabel 8. Mean Hipotetik dan Empirik.....	55



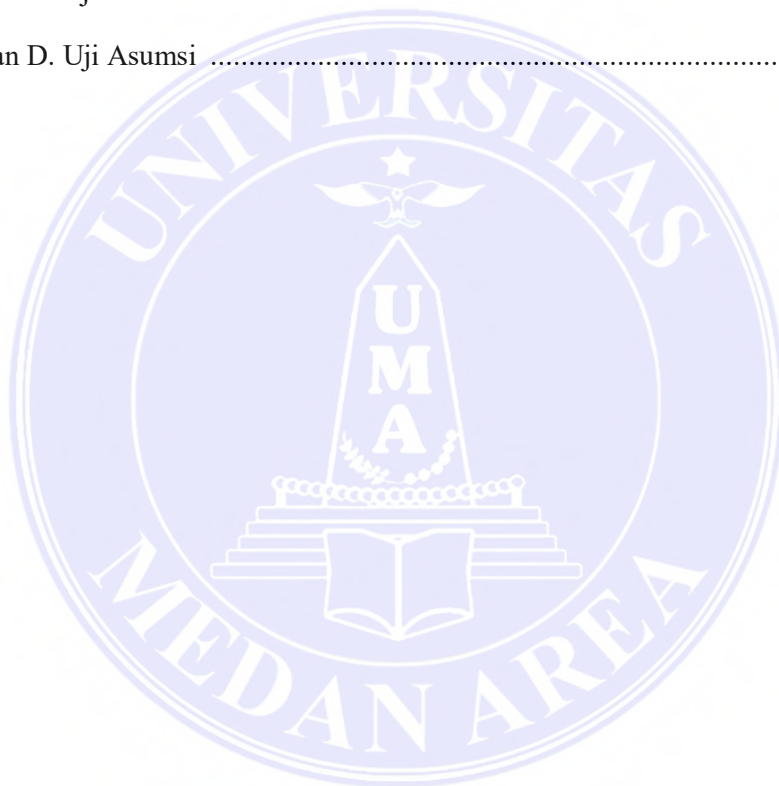
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	36
Gambar 2. Kurva Normal <i>Self Efficacy</i>	55
Gambar 3. Kurva Normal <i>Adversity Quotient</i>	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian	65
Lampiran B. Data Penelitian	74
Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran D. Uji Asumsi	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan ialah tempat, dimana banyak terdapat banyak orang didalamnya yang bekerja untuk membuat atau memproduksi suatu barang maupun jasa. Di negara kita ini, bentuk-bentuk perusahaan sangatlah banyak misalnya saja seperti BUMN. Salah satu contoh dari perusahaan ini adalah Pertamina. Kemudian bentuk perusahaan lainnya juga ada Perseroan Terbatas atau yang disingkat dengan PT, yaitu dimana badan usaha itu sendiri memiliki modal yang terdiri atas saham-saham. Dalam PT ini, pemiliknya memiliki bagian kepemilikan saham itu sebesar saham yang dimilikinya pula.

Menurut Molengraaff (dalam Muhammad 2010) perusahaan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan pendapatan dengan mengadakan kontrak komersial.

Perusahaan-perusahaan yang ada pada saat ini pasti memiliki yang namanya karyawan ataupun pegawai. Tanpa adanya karyawan ataupun pegawai, perusahaan itu tidak akan dapat berkembang dan maju karena perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya. Secara umum pekerja

dapat didefinisikan sebagai orang yang bekerja di suatu perusahaan dengan memberikan jasa. Semakin besar perusahaan, semakin banyak karyawan yang dimiliki perusahaan.

Seperti yang kita ketahui sekarang, selama pandemi COVID-19 ini, banyak orang menghadapi kesulitan, kesulitan dalam menjalankan aktivitas dan krisis ekonomi di mana-mana. Penyakit COVID-19 yang menggemparkan dunia pada tahun 2020 ini selanjutnya dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO pada Maret 2020. Banyak sekolah ditutup, begitu juga pasar dan pusat perbelanjaan. Tidak hanya itu, perusahaan pun mengalami hal yang sama, dan banyak karyawan yang harus "putus" untuk menutupi kerugian perusahaan. Beberapa perusahaan menempatkan karyawannya di rumah kantor atau WFH (Work From Home).

Pekerjaan *telecommuting* atau "*home office*" seperti yang dilakukan oleh beberapa institusi tentu memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan untuk bekerja. Tentu saja, salah satu manfaat bekerja dari rumah adalah fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka. Satu kelemahannya adalah dibutuhkan waktu untuk membiasakan diri dengan sebagian besar peralatan seperti meja, komputer, listrik, dan kertas.

Salah satu tempat atau perusahaan yang mengalami dampak COVID-19 ini adalah kantor Sekretariat DPRD kota Binjai.. Berikut wawancara saya kepada salah satu seorang pegawai/karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Binjai:

“Ya beginila dek, namanya juga udah kerjaan, mau nggak mau ya harus tetep dikerjain juga. Walaupun kayak hari biasanya juga udah banyak, terus ini makin banyak, mau nggak mau harus tetep dikerjain. Banyak kali kerjaan. Pekerjaan yang harusnya bukan aku yang ngerjai, jadi akula sebagian yang ngerjai karena ada temen yang kenak corona, atasan pun ada yang kenak juga. Jam pulang ke rumah pun makin lama. Biasanya pulang dari

Binjai ke Medan udah gelap. Bisa bayangkanlah kan gimana sekarang. Biasanya juga ada rapat ke luar kota, sekarang udah nggak ada lagi karena covid ini. Padahal kan, kalau bisa dinas ke luar kota, bisa sekalian refreshing juga, jalan-jalan cari suasana baru la gitu.”

Dari hasil wawancara diatas, bisa dikatakan bahwa cukup banyak tantangan yang dihadapi oleh karyawan yang berada di Kantor Sekretariat Kota Binjai, seperti karyaan dituntut harus bisa *multitasking* dalam mengerjakan pekerjaan mereka, mengerjakan pekerjaan yang seharusnya mereka tidak kerjakan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dikatakan sebagai salah satu kota atau tempat yang mengalami dampak COVID-19 karena berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan yang ada di kantor Sekretariat DPRD kota Binjai ini tidak dapat melakukan rapat/perjalanan untuk dinas ke luar kota lagi, karena biasanya mereka melakukan hal tersebut seperti ke Jakarta, Bandung, Batam dan kota lainnya selama beberapa hari dalam satu atau sampai tiga bulan sekali. Sekarang mereka tidak dapat lagi melakukannya karena pandemi COVID-19 ini, di tambah lagi ada beberapa karyawan mereka yang terkena virus COVID-19, sehingga tidak

dapat bekerja langsung ke kantor dan melakukan pekerjaannya dari rumah atau biasa yang disebut saat ini dengan istilah *work from home*. Karena itu semua, beban kerja yang mereka alami semakin berat, yang dari biasanya mereka bekerja seperti biasa namun sekarang ini mereka harus bekerja dua kali lipat, mengerjakan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan lainnya karena karyawan yang lainnya itu terkena oleh virus COVID-19.

Dari sinilah dapat dilihat kemampuan mereka dalam menghadapi masalah-masalah seperti beban kerja yang meningkat terindikasi rendah, karena adanya pandemi COVID-19 pada karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Binjai, kemampuan yang disebut disini biasa disebut dengan AQ (*Adversity Quotient*). *Adversity* dapat diartikan sebagai suatu kemalangan sedangkan *Quotient* diartikan sebagai kemampuan (Novilita & Suharnan, 2013; Suhendri, 2018). Jadi jika dikaitkan dengan *Adversity Quotient* berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi kemalangan yang ada dalam hidupnya.

Menurut Stoltz *adversity quotient* itu sendiri akan dapat memperlihatkan atau memberitahukan seberapa baik seseorang, dalam kasus ini, karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Binjai dapat bertahan dan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau kesulitan yang mereka alami. Siapa dari mereka yang memiliki *Adversity Quotient* (AQ) lebih tinggi, maka mereka akan memiliki peluang untuk bertahan atau bisa mengatasi permasalahan itu sendiri dengan baik. Begitu pula sebaliknya, jika mereka memiliki *Adversity*

Quotient (AQ) yang rendah, maka peluang bertahan mereka juga akan kurang baik.

Dalam permasalahan yang dialami oleh kantor tersebut, karyawan-karyawan yang ada disana, diuntut harus bisa mengatasi hambatan-hambatan apapun yang terjadi disana dan jika memungkinkan, hambatan-hambatan yang ada di ubah menjadi peluang bagi karyawan itu sendiri guna untuk mendapatkan tujuan yang ingin mereka capai. Untuk itu, mereka memerlukan *performance Adversity Quotient* (AQ) itu sendiri sebagai kecerdasan yang melatarbelakangi sebuah kesuksesan bagi mereka.

Menurut Stoltz (1997) ada tiga kategori respons terhadap tantangan di tempat kerja atau organisasi, yaitu: *quitters*, kategori *quitters* adalah individu yang bekerja sekedar cukup untuk hidup.

Mereka memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim, dan mutu dibawah standar. Mereka juga tidak berani mengambil resiko yang besar dan biasanya tidak kreatif. Kemudian, mereka tidak banyak memberikan sumbangan yang berarti dalam pekerjaan. Kategori kedua, ada *campers*, individu dengan kategori ini masih menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, dan beberapa usaha. Mereka akan bekerja keras dalam hal apapun yang bisa membuat mereka lebih aman dibandingkan dengan yang telah mereka miliki. Kategori ketiga, *climbers* dimana individu dengan kategori ini bekerja dengan visi, penuh inspirasi

dan sebagai akibatnya menjadi pemimpin pemimpin yang baik. Climbers selalu menemukan caara untuk membuat segala sesuatunya terjadi.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan data lainnya yang didapatkan peneliti, adapun respons karyawan kantor sekretariat Kota Binjai, yaitu beberapa karyawan merasa uring-uringan karena bekerja sampai malam.

Saat mereka dapat menghadapi masalah yang ada dalam hidup mereka, dari situ kita juga dapat melihat seberapa besar atau kecil nya kepercayaan diri atau keyakinan diri mereka terhadap diri sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang semakin banyak. Istilah yang biasa digunakan dalam kasus ini adalah efikasi diri. Self-efficacy merupakan tahap menilai keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. (Bandura, 1991).

Dari uraian yang sudah dijelaskan, menggambarkan bahwa karyawan kantor sekretariat DPRD Kota Binjai memiliki kesulitan dan mau tidak mau, mereka harus bisa menyelesaikan permasalahan itu. *Adversity Quotient (AQ)* ini yang akan memadai atau membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan yang ada pada pekerjaan sehingga mereka tetap optimis, yakin pada kemampuan yang mereka miliki dan tidak mudah menyerah karena di dukung oleh *self-efficacy* yang mereka miliki pula.

Berangkat dari hal tersebut, maka peneliti disini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai di Masa Covid 19.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ada pada para pegawai yang berada dikantor Sekretariat DPRD kota Binjai yaitu bahwa *adversity quotient* adalah dimana seseorang mampu menghadapi masalah yang begitu sulit baik itu dalam masalah belajar dan pekerjaan yang ada dalam hidupnya. *Adversity Quotient* ini, akan menunjukkan seberapa besar atau tingginya kemampuan seseorang yang dimilikinya dalam menghadapi masalah-masalah yang ada dalam hidupnya seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Walaupun sudah banyak penelitian yang membahas mengenai *Adversity Quotient* ini atau kemampuan menghadapi kesulitan dalam hidupnya dan penelitian mengenai *self efficacy* atau keyakinan diri pada seseorang, penelitian ini layak untuk dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau tinggi kepercayaan diri yang dimiliki pegawai kantor Sekretariat DPRD kota Binjai dalam menghadapi masalah-masalah atau menghadapi kesulitan yang ada dalam hidupnya dalam pekerjaannya di masa pandemi COVID-19 ini, apakah seseorang dapat bertahan atau tidak.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Adversity Quotient*. Lokasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat di ambil disini adalah adakah hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* pada pegawai kantor Sekretariat DPRD kota Binjai.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *adversity quotient* pada pegawai kantor Sekretarian DPRD kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penulisan ini berupa:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan pengembangan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *adversity quotient* dan *self-efficacy*.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca terutama kalangan psikologi, psikologi industri dan organisasi (PIO), karyawan, perusahaan, peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *ADVERSITY QUOTIENT*

1. *Pengertian Adversity Quotient*

Dalam kamus bahasa Inggris, *adversity* berasal dari kata *adverse* yang artinya kondisi tidak menyenangkan, kemalangan, jadi dapat diartikan bahwa *adversity* adalah kesulitan, masalah atau ketidakberuntungan. Sedangkan *quotient* menurut kamus bahasa Inggris adalah derajat jumlah dari kualitas spesifik/karakteristik atau dengan kata lain yaitu mengukur kemampuan seseorang (Echols dan Shadily, 1976). Departemen Pendidikan Nasional (2007) Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan *Adversity Quotient* dapat juga didefinisikan sebagai daya juang yaitu kemampuan mempertahankan atau mencapai sesuatu yang dilakukan dengan gigih. *Adversity quotient* dicetuskan oleh Paul G Stolz untuk menjembatani antara kecerdasan intelektual (*IQ*) dengan kecerdasan emosional (*EQ*). Baginya, meskipun seseorang *IQ* dan *EQ* yang baik namun tidak mempunyai daya juang yang tinggi dan kemampuan merespons kesulitan yang baik dalam dirinya, maka kedua hal tersebut akan menjadi sia-sia saja. Dengan *adversity quotient* ini individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena kecerdasan ini merupakan penentu seberapa jauh individu mampu bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan (Stoltz, 2000). Stoltz (2000) menempatkan

AQ diantara *EQ* dan *IQ*. Hal ini dimaksudkan bahwa peran *EQ* dan *IQ* akan dapat menjadi maksimal dengan adanya *AQ* yang menjadi jembatan penghubung antara keduanya. *Adversity quotient* (*AQ*) adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi situasi- situasi masalah atau kemalangan dalam kehidupan. Sejalan dengan yang dikatakan Agustian (Rachmawati, 2007) *adversity quotient* merupakan kecerdasan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup. Dikatakan juga *adversity quotient* (*AQ*) berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan.

Adversity quotient 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, meramalkan siapa yang melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang menyerah dan siapa yang akan menang (Stoltz, 2000).

Hidup ini menurut Stoltz (2000) bisa diibaratkan seperti mendaki gunung, kepuasan dicapai melalui usaha yang tidak kenal lelah untuk terus mendaki, meskipun kadang-kadang langkah yang ditapakkan terasa lambat dan menyakitkan. Stoltz (2000) *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Makman (dalam Nurhayati & Fajrianti N, 2014) juga mengatakan *AQ* merupakan

pengetahuan tentang ketahanan individu, individu yang secara maksimal menggunakan kecerdasan ini akan menghasilkan kesuksesan dalam menghadapi tantangan, baik itu besar maupun kecil dalam kehidupan sehari-hari yang dihadapi individu.

Setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan suatu peluang, dan setiap peluang harus disambut. Perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik. Pada umumnya ketika dihadapkan pada tantangan-tantangan hidup, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Kemampuan seseorang dalam mengatasi setiap kesulitan disebut dengan *adversity quotient* (Stoltz, 2000).

Kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) memiliki tiga bentuk, pertama kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan, kedua kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, ketiga kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan (Stoltz, 2000).

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* (AQ) memiliki empat dimensi yaitu *Control*, *Origin-ownership*, *Reach*, serta *Endurance*. Dimensi tersebut

menjelaskan tentang bagaimana respon yang digunakan individu untuk menjelaskan kesulitan yang dialami. Dari keempat dimensi tersebut maka dapat dilihat tingkatan-tingkatan atau kategori-kategori respon individu dalam menghadapi kesulitan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan *adversity quotient* adalah kemampuan berpikir, mengelola, dan mengendalikan tindakan dalam bentuk kognitif dan perilaku serta ketahanan seseorang terhadap tantangan dan kesulitan untuk terus berjuang dengan gigh dalam meraih pencapaian hidup atau kesuksesan.

1. Tingkatan dalam *Adversity Quotient*

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

a. *Quitters*

Quitters, mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan. *Quitters* (mereka yang berhenti), orang-orang jenis ini berhenti di tengah proses pendakian, gampang putus asa. Orang yang seperti ini akan banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupan. Dalam hirarki Maslow tipe ini berada pada pemenuhan kebutuhan fisiologis yang letaknya paling dasar dalam bentuk piramida.

b. *Campers*

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

c. *Climbers*

Climbers atau si pendaki adalah individu yang melakukan usaha sepanjang hidupnya. Tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan kerugian, nasib baik maupun buruk, individu dengan tipe ini akan terus berusaha. *Climbers* merupakan kelompok orang yang selalu berupaya mencapai puncak kebutuhan aktualisasi diri pada skala hirarki Maslow. *Climbers* adalah tipe manusia yang berjuang seumur hidup, tidak peduli sebesar apapun kesulitan yang datang. *Climbers* tidak dikendalikan oleh lingkungan, tetapi dengan berbagai kreatifitasnya tipe ini berusaha mengendalikan lingkungannya. *Climbers* akan selalu memikirkan berbagai alternatif permasalahan dan menganggap kesulitan dan rintangan yang

ada justru menjadi peluang untuk lebih maju, berkembang, dan mempelajari lebih banyak lagi tentang kesulitan hidup. Tipe ini akan selalu siap menghadapi berbagai rintangan dan menyukai tantangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan-perubahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kemampuan *quitters*, *campers*, dan *climbers* dalam menghadapi tantangan kesulitan dapat dijelaskan bahwa *quitters* memang tidak selamanya ditakdirkan untuk selalu kehilangan kesempatan namun dengan berbagai bantuan, *quitters* akan mendapat dorongan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan yang sedang ia hadapi. Kehidupan *climbers* memang menghadapi dan mengatasi rintangan yang tiada hentinya. Kesuksesan yang diraih berkaitan langsung dengan kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan, setelah yang lainnya menyerah, inilah indikator-indikator *adversity quotient* tinggi.

d. Dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *Adversity quotient* memiliki empat dimensi pokok yaitu:

a. *Control (C)*

C adalah kendali berkaitan dengan seberapa besar orang mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauhmana individu merasakan bahwa kendali ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dilakukan individu maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap

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

b. *Origin dan Ownership* (O2)

O2 merupakan gabungan antara *Origin* (asal-usul) dengan *Ownership* (pengakuan), menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Sejuahmana seseorang mempermasalahkannya ketika mendapati bahwa kesalahan tersebut berasal dari dirinya, atau sejauh mana seseorang mempermasalahkannya orang lain atau lingkungan yang menjadi sumber kesulitan atau kegagalan seseorang. Rasa bersalah yang tepat akan menggugah seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan kelumpuhan. *Ownership* menjelaskan sejauhmana seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atau kesalahan atau kegagalan tersebut.

c. *Reach* (R)

Reach berarti jangkauan, R menjelaskan sejauhmana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Respon-respon dari AQ 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 dihadapi begitupun sebaliknya. 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 melakukan pendakian.

d. *Endurance* (E)

E atau *Endurance* (daya tahan) menjelaskan tentang penilaian tentang situasi yang baik atau yang buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa dimensi *adversity quotient* terdiri dari *control* (C), *origin* dan *ownership* (O2), *reach* (R), dan *endurance* (E).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) yaitu :

1. Kinerja

Merujuk pada bagian diri individu yang mudah terlihat oleh orang lain. Individu dengan cepat bisa melihat hasil kerja seseorang. Bagian ini merupakan paling menyolok, inilah yang paling sering dievaluasi.

2. Bakat

Yaitu menggambarkan keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan individu.

3. Kemauan

Kemauan yaitu menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang bernyala.

4. Kecerdasan

Menurut Gardner dalam Stoltz (2000), menunjukkan bahwa kecerdasan memiliki tujuh bentuk, yaitu linguistik, kinestetik, spasial, logika, matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal.

5. Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental juga dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Jika kesehatan fisik dan mental buruk maka akan menjadi suatu hambatan dalam pencapaian. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental baik maka akan membantu pencapaian.

6. Karakter

Menurut Satterfield dan Seligman dalam Stoltz (2000), menemukan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat bersikap lebih agresif

dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif sehari-hari.

7. Genetika

Hasil riset menunjukkan bahwa genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu.

8. Pendidikan

Seperti halnya genetika, pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan, kemauan, dan kinerja yang dihasilkan.

9. *Self-efficacy*

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

Dapat disimpulkan bahwa ada bahwa ada begitu banyak hal yang dapat mempengaruhi adversity quotient yaitu kinerja, bakat, kemauan, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, genetika, pendidikan, *self-efficacy*.

2. Teori-teori Pendukung *Adversity Quotient*

Adversity Quotient dibangun dengan memanfaatkan tiga cabang ilmu pengetahuan (Stoltz, 2000), yaitu :

a. Psikologi Kognitif

Psikologi kognitif merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang memperoleh, mentransformasikan, mempresentasikan, menyimpan, dan

menggali kembali pengetahuan, dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat dipakai untuk merespon atau memecahkan kesulitan, berfikir dan berbahasa. Orang yang merespon atau menganggap kesulitan itu abadi, maka jangkauan kendali mereka akan menderita, sedangkan yang menganggap kesulitan itu mudah berlalu, maka ia akan tumbuh maju dengan pesat. Respon seseorang terhadap kesulitan mempengaruhi kinerja, dan kesuksesan (Lasmono, 2001).

b. Neuropsikologi

Neuropsikologi adalah bagian psikologi terapan yang berhubungan dengan bagaimana perilaku dipengaruhi oleh disfungsi otak. Ilmu ini menyumbangkan pengetahuan bahwa otak secara ideal dilengkapi sarana pembentuk kebiasaan-kebiasaan, sehingga otak segera dapat diinterupsi dan diubah. Berdasarkan penjelasan tersebut Lasmono (2001) menjelaskan bahwa kebiasaan seseorang dalam merespon terhadap kesulitan dapat diinterupsi dan segera diubah. Dengan demikian, kebiasaan baru tumbuh dan berkembang dengan baik. Neuropsikologi merupakan speciality (bidang keahlian khusus), tetapi juga dapat dilihat sebagai bagian psikologi kesehatan. Neuropsikologi maupun psikologi kesehatan berada di bawah payung besar psikologi klinis. Neuropsikologi memiliki representasi yang tersebar luas dalam tim-tim multidisiplin atau antardisiplin sebagai bagian dari pendekatan medis kontemporer terhadap penanganan seorang pasien (Nelson dan Adams, 1997). Gambar 2 menunjukkan bagaimana teknik-teknik asesmen dari neuropsikologi bersinggungan dan saling tumpang-tindih dengan disiplin-disiplin lain yang berdekatan.

c. Psikoneuroimunologi

Ilmu ini menyumbangkan bukti-bukti adanya hubungan fungsional antara otak dan sistem kekebalan, hubungan antara apa yang individu pikirkan dan rasakan terhadap kemalangan dengan kesehatan mental fisiknya. Kenyataannya pikiran dan perasaan individu juga dimediasi oleh neurotransmitter dan neuromodulator, yang berfungsi mengatur ketahanan tubuh. Hal ini esensial untuk kesehatan dan panjang umur, sehingga seseorang dapat menghadapi kesulitan dan mempengaruhi fungsi-fungsi kekebalan, kesembuhan, dan kerentanan terhadap penyakit-penyakit yaitu melemahnya kontrol diri yang esensial akan menimbulkan depresi.

Ketiga penopang teoritis tersebut bersama-sama membentuk adversity quotient dengan tujuan utama, yaitu : timbulnya pengertian baru, tersedianya alat ukur dan seperangkat alat untuk meningkatkan efektivitas seseorang dalam menghadapi segala bentuk kesulitan hidup yang di hadapinya (Stoltz, 2000).

B. Self-Efficacy

1. Pengertian Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura (2006) menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Bandura (2006) mengartikan *self-efficacy* sebagai keyakinan akan kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku terhadap suatu tugas.

Gist (1987) dengan merujuk pendapat Bandura, Adam, Hardy dan Howells, menyebutkan bahwa *self-efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik dan/atau keahlian fisik melebihi pengalaman. Individu mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai.

Jeanne Ellis Ormrod (2008) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura (dalam Baron & Byrne, 2004) *self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sedangkan menurut Baron & Byrne (2004) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Disamping itu Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Bandura (2006) menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan atau pengharapan tentang

sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau tindakan tertentu.

Bandura (2006) menyatakan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Sejalan dengan yang dikatakan Gibson (2000) bahwa konsep *self-efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu.

Keberhasilan diri memiliki tiga dimensi yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan serta kesulitan tugas.

Menurut Myers (2002) setiap hari di dalam kehidupan kita *self-efficacy* berperan penting bagi kita ketika masalah itu timbul, *self-efficacy* berperan untuk menjaga ketenangan dan mencari solusi yang rumit diluar kemampuan diri menghasilkan ketekunan pada prestasi dan prestasi diluar diri akan meningkatkan kepercayaan diri dan pengharapan individu. Robbin .S.P (2012) mengatakan bahwa *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas, semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi rasa percaya diri dalam kemampuan anda untuk berhasil dalam suatu tugas.

Bandura dan Wood (dalam Ghufron M. Nur & Risnawati R. 2010) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self-efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan sedangkan orang dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya.

Bandura (2006) menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau tindakan tertentu. *Self-efficacy* mempunyai peranan dalam mengendalikan reaksi terhadap tekanan, dimana keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya akan menentukan apakah individu akan mencoba mengatasi situasi yang sulit atau tidak. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan melakukan usaha yang lebih keras untuk mengatasi semua kesulitan, individu akan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan dan menentukan atau merencanakan tindakan apa yang dibutuhkan untuk mencapai situasi yang diinginkan.

Bandura (2006) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini

memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku atau perilaku dengan sukses. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2. **Klasifikasi Self Efficacy**

Menurut Bandura (2006) secara garis besar, *self-efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah.

a. *Self-efficacy* tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat instrinstik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas,

mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self-efficacy* setelah mengalami kegagalan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self-efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi rintangan, masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang dihadapi bukan untuk dihindari, gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimilikinya cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya, suka mencari situasi baru.

b. Self-efficacy rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka memiliki *self-efficacy* rendah akan menjahui tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dianggap sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi,

semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka membutuhkan waktu lama dalam membangun ataupun mendapatkan *self-efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Dalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah tidak mau untuk mencoba, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya.

3. Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2006) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Adapun dimensi-dimensi tersebut yaitu:

a. Dimensi *Level*

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan suatu tugas yaitu usaha yang akan dilakukannya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan.

b. Dimensi *Generality*

Generality yaitu variasi situasi di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self-efficacy* diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self-efficacy*.

c. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan dari *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun banyak rintangan. Semakin kuat *self-efficacy* dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

Berdasarkan uraian di atas maka menurut penulis aspek yang lebih tepat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* menurut Bandura (2006) yang mengemukakan ada tiga dimensi yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

4. Faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*

Bandura (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi

sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

b. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (2006) yang menyatakan bahwa wanita memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar. Sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Selain faktor-faktor diatas, Atinkson (1995) mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
- b. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan cara seperti ini sering digunakan untuk meningkatkan *self-efficacy*.
- c. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi

sebelumnya yang penuh dengan tekanan, ia berhasil melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, gender, sifat diri tugas yang dihadapi, intensif internal, status atau peran individu dalam lingkungan, informasi tentang kemampuan diri.

5. Sumber *Self-efficacy*

Bandura (2006) *Self-efficacy* pribadi didapatkan, dikembangkan, dan diturunkan melalui suatu kombinasi dari empat sumber berikut :

a. Mastery Experience

Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan. Sumber berpengaruh bagi *self-efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lalu. Biasanya kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekpektansi-ekspektansi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya.

b. Vicarious Experience

Dengan mengamati orang lain maupun melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang

lain dapat melakukan, tentu mereka juga dapat berhasil setidaknya dengan sedikit perbaikan dalam performasi.

c. *Verbal Persuasion*

Self efficacy dapat juga diraih atau dilemahkan lewat persuasi sosial. Orang diarahkan melalui sugesti dan bujukan, untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah dimasa datang. Harapan *efficacy* yang tumbuh melalui cara ini lemah dan tidak bertahan lama. Dalam kondisi yang menekan seta kegagalan terus menerus, pengharapan apapun berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

d. *Emotional Arousal*

Sumber terakhir *self-efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosi. Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Ketika mengalami takut yang besar, kecemasan yang kuat dan rasa stress yang tinggi, manusia memiliki ekspektasi *self-efficacy* yang rendah. Dalam situasi yang menekan, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan *efficacy*. Dalam beberapa hal individu menyandarkan pada keadaan gejala fisiologis dalam menilai kecemasan dan kepekaanya terhadap stres. Gejala yang berlebihan biasanya akan melumpuhkan performansi. Individu lebih mengharapkan akan berhasil jika tidak mengalami gejala ini dari pada mereka menderita tekanan, guncangan, dan kegelisahan mendalam. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber *self-efficacy* dari *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, *emotional arousal*.

6. Hubungan *Self-efficacy* dengan *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000), orang yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan, berorientasi pada jangka panjang, memiliki semangat tinggi, bersedia menerima kritikan, mendukung perubahan ke arah positif, dan memiliki kontribusi besar pada lingkungannya.

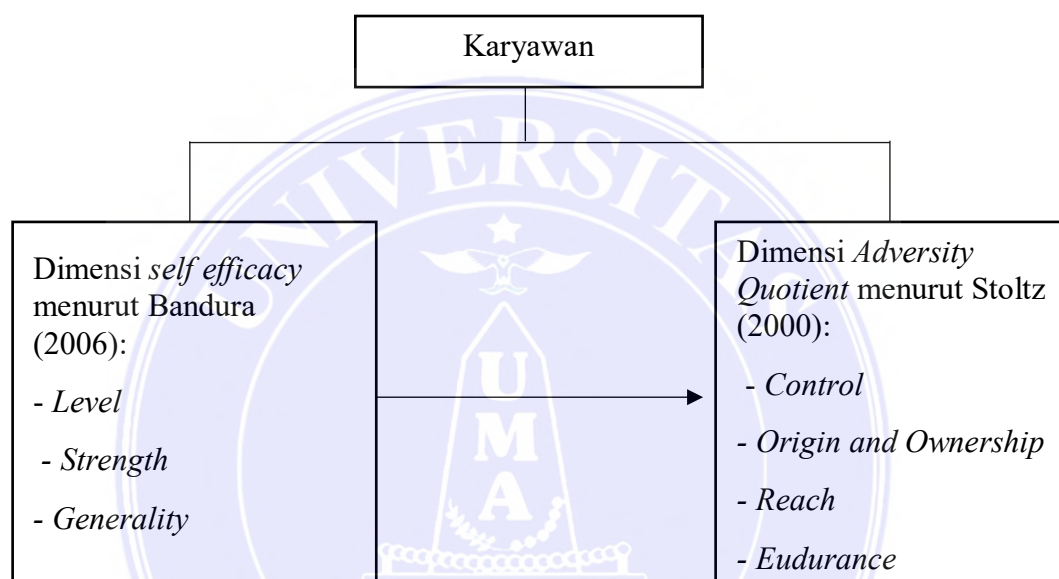
Keyakinan termasuk dalam salah satu faktor internal penentu *adversity quotient*. Keyakinan juga merupakan aspek penentu kepercayaan diri. Keyakinan inilah yang dijadikan sebagai landasan penelitian hubungan antara kepercayaan diri dengan *adversity quotient*.

Bayu (2018) menyebutkan bahwa kepercayaan diri seseorang menjadi salah satu penentu ketika dihadapkan pada suatu tekanan atau permasalahan. Jika kepercayaan diri tinggi maka *adversity quotient* akan tinggi. Sebaliknya orang yang memiliki kepercayaan diri rendah akan cenderung untuk menghindari suatu masalah. Orang yang memiliki kepercayaan diri rendah kurang bisa menunjukkan kemampuannya sehingga cenderung pasif pada tantangan dan permasalahan yang dihadapinya. Sehingga semakin rendah kepercayaan diri, maka semakin rendah *adversity quotient*.

Menurut Stoltz (2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* seperti kinerja, bakat, kemauan, kesehatan fisik dan mental, karakter, genetika, pendidikan, dan *Self-efficacy*.

Bandura (2006) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyusun dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat diambil hipotesis bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan *adversity quotient*. Dengan asumsi semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *adversity quotient*. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* seseorang semakin rendah pula *adversity quotient*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam bab ini, akan diuraikan tentang tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf, 2014). Penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

Bentuk penelitian ini nantinya adalah penelitian korelasional dengan analisa data kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Azwar (2011) penelitian korelasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain. Kemudian dilanjutkan oleh Arikunto (2010) yang mengatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dari

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada pegawai/karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Binjai.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian berupa variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel-variabel yang akan digunakan yaitu:

1. Variabel independen (X) : *Self-Efficacy*
2. Variabel dependen (Y) : *Adversity Quotient*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan sebelumnya. Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2011). Berikut definisi operasional dalam penulisan ini:

1. *Self-Efficacy*

Self-Efficacy adalah keyakinan pada diri sendiri seorang individu dalam menghadapi suatu kesulitan atau masalah yang ada dalam hidupnya dari berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan diukur dengan menggunakan dimensi *level* yaitu derajat kesulitan tugas, *generality* yaitu sejauhmana individu yakin akan

kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, dan *strength* yaitu kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki.

2. *Adversity Quotient*

Adversity Quotient adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menghadapi kesulitan atau masalah yang ada dalam hidupnya, baik itu di dalam pekerjaan yang dihadapinya di kantor maupun pekerjaan rumah yang ia lakukan sehari-hari, yang mana kesulitan atau masalah yang dihadapinya itu adalah untuk sebagai tantangan yang harus dihadapi dan mengukur kemampuan seseorang untuk mengatasi kesulitan apapun melalui dimensi, yaitu: (1) *Control* yang mengungkap berapa banyak kendali yang seseorang rasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan, (2) *Origin and Ownership* merupakan dimensi yang menjelaskan siapa atau apa yang menjadi penyebab kesulitan (*origin*), dan sampai sejauhmana seseorang merasakan akibat-akibat dari kesulitan itu (*ownership*), (3) *Reach* adalah dimensi yang menjelaskan sejauhmana kesulitan yang dialami akan menjangkau bagian-bagian yang lain dan berdampak pada kehidupan seseorang, (4) *Endurance* adalah dimensi yang mempertanyakan lama kesulitan dan berapa lama penyebab dari kesulitan itu akan berlangsung bagi diri siswa meliputi kehidupannya sehari-hari.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi bukan sekadar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang

dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 94 orang karyawan Kantor Sekretariat Kota Binjai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 94 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2010). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2010) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Dalam proses pengumpulan data penelitian ini, penelitian menggunakan skala. Azwar (2005), menyatakan bahwa skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi.

Skala merupakan kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek.

Skala merupakan suatu bentuk pengukuran terhadap performansi tipikal individu

yang cenderung dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasisituasi tertentu yang sedang dihadapi (Azwar, 2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala model Likert yaitu metode penskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentu nilai skalanya (Azwar, 2005). Setiap pernyataan dalam skala ini diperoleh dari jawaban subjek menyatakan mendukung (favorable) atau tidak mendukung (unfavorabel). Peneliti memperhatikan tujuan ukur, metode penskalaan dan format aitem yang dipilih, sehingga respon yang disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban. Adapun alat ukur yang digunakan adalah :

1 Tidak Sesuai (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk penilaian item unfavorable adalah sebagai berikut : Sangat Sesuai (SS) bernilai 1, Sesuai (S) bernilai 2, Tidak Sesuai (TS) bernilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 4. Subjek akan diminta untuk merespon item-item pertanyaan yang terdapat dalam skala tersebut, dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang menggambarkan tentang dirinya sendiri dan bukan pendapat orang lain tentang suatu pernyataan. Skala akhir subjek merupakan skor merupakan skor total dari jawaban pada setiap pernyataan.

F. Analisa Data

1. Validitas

Kata valid dalam bahasa indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur

dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat.

Sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variable yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan SPSS Viewer 16.

G. Reliabilitas

Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai kejelasan, keterpercayaan, keterandalan konsistensi dan sebagainya. Reliabilitas digunakan untuk melihat sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu variabel akan memberikan hasil yang tidak berbeda atau hampir sama dari waktu ke waktu. Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan disini adalah uji reliabilitas alpha-cronbach. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

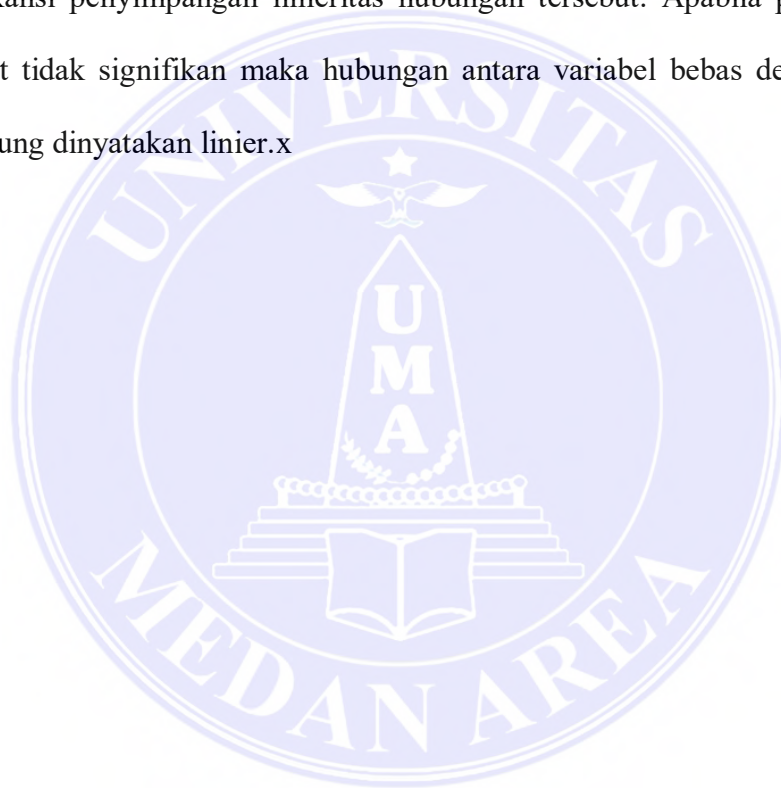
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian

data sampel normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier.x



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan teknik korelasional maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* dengan *adversity quotient* memiliki hubungan positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) = 0.523 dengan $p = 0.000 < 0.050$, dengan asumsi, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *adversity quotient* pada karyawan Kantor Sekretariat Kota Binjai.
2. Dalam penelitian ini *self- efficacy* pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai dinilai tinggi yang diukur dengan nilai rata-rata empiris yang diperoleh (137,81), lebih tinggi dari skor rata-rata hipotetis (120). Angka *adversity quotient* pegawai Sekretariat DPRD Kota Binjai juga dilaporkan tinggi, terbukti dari nilai rata-rata empiris yang diperoleh (90,23), lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik (80).

B. Saran

1. Bagi karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai

Adapun hal yang dilakukan karyawan kantor Sekretariat Kota Binjai untuk mempertahankan *adversity quotient* dengan yakin pada diri sendiri, dengan melakukan cara pengurus tetap memelihara dalam dirinya bahwa dia mampu untuk menyelesaikan setiap tugas dengan berbagai tingkat kesulitan, dengan cara

ikut aktif dalam setiap misi yang ditetapkan, berani mengambil resiko, dan percaya kepada diri sendiri bahwa kita mampu menyelesaikan segala jenis misi, dan kuat dalam menghadapi terror yang diterima. Dengan memiliki keyakinan tersebut pengurus menjadi orang yang tidak gampang menyerah di setiap situasi apapun. Sebab, mempercayai diri sendiri bahwa dia mampu mencapai tujuan merupakan sebuah kekuatan besar dan menjadi faktor dalam mempertahankan *adversity quotient*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan karakteristik subjek yang berbeda.
- b. Diharapkan juga bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana cara mempertahankan *adversity quotient* agar tetap tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P. N. S. S., & Suniasih, N. W. 2021. Adversity Quotient (AQ) Ditinjau dari Jenis Kelamin Siswa Kelas VI SD. *Mimbar Ilmu*, 26(1).
- Atinkson (1995). *Pengantar Psikologi Jilid 1* Hillgard. Jakarta : Erlangga. Alih Bahasa : Nurdjannah Taufiq
- Azzura, L. 2017. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Adversity Quotient pada Siswa Kelas XI SMKN 3 Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Bandura, A. 2006. Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urden (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 5, pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Baron, Robert A. & Byrne Donn. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron M. Nur & Risnawati R. 2010. *Teori-teori Psikologi Yogyakarta* : Ar-Ruzz Media.
- Ginting, Sindy Syafira 2022. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Adversity Quotient pada Pada Pengurus Organisasi KAMMI Kota Medan Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Gist, M,E. (1987). *Self-eficacy : Implication For Organizational behavior and Human Resource Managemen*. *Academy OF Management Review*
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. 2021. Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 11(3), 315-325.
- Jeanne Ellis Ormrod. 2008. *Psikologi Pendidikan* Jakarta : Erlangga

- Kamalia, I. S., Bakar, a., & Nurbaity. 2019. Korelasi antara *adversity quotient* dengan *self-efficacy* pada Siswa Kelas XII SMA Negeri di Kota Banda Aceh. *Jurnal ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 4(4), 53–58.
- Lasmono, H.K 2001. Tinjauan singkat Adversity quotient. *Anima (Indonesia psychological journal)*.17.(1).
- Molengraaff dalam Abdulkadir Muhammad. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Myers. D. 2002. *Social Psychology*. Fifth Edition. Mc Graw Hill
- Pangestianto, B. 2018. *Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Adversity Quotient Karyawan (Pada Frontliner BRI Tulungagung)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Rachmawati,M.A & Widyaningrum,J. 2007. *Adversity Quotient Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Psikologi*. Vol.2.No.2
- Raldy, R. A., David, L. E., & Opod, H. 2021. Dampak Psikologis Pandemi COVID-19 Pada Mahasiswa. *JURNAL BIOMEDIK: JBM*, 13(2), 227-232.
- Robbins.S.P. & Judge T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Stoltz, PG. 2000. *Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* (diterjemahkan oleh T Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yusuf, Muri.2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, edisi 1*, Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

Tabel Prasurvey

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saat pandemi, pekerjaan yang kami kerjakan semakin banyak	70%	30%
2.	Saat bekerja di masa pandemi, saya mengerjakan tugas yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya.	40%	60%
3.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya kesulitan untuk menyelesaikannya pada saat pandemi	60%	40%
4.	Saya kesulitan untuk memangamenet waktu dalam bekerja saat pandemi	70%	30%
5.	Saya khawatir jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	60%	40%

SKALA A**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas diri anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Identitas anda akan dijaga kerahasiannya karena penelitian ini hanya untuk kepentingan penelitian
2. Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda centang pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.
3. Jawablah semua pernyataan dalam sekala ini, jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

SKALA ADVERSITY QUOTIENT

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas.				
2	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi, membuat saya semakin bersemangat untuk menyelesaikan.				
3	Saya tidak menyukai perubahan dalam perusahaan.				
4	Saya merasa tidak pernah sukses dalam pekerjaan.				
5	Saya tetap semangat meski dihadapkan dengan rekan kerja yang tidak saya kenal sebelumnya.				
6	Saya suka bekerja dalam lingkungan yang selalu berubah.				
7	Saya selalu mencoba mencari hikmah dari kegagalan dalam pekerjaan.				
8	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya dapat memunculkan harapan baru untuk menyelesaikannya.				
9	Saya mampu menyelesaikan konflik dalam organisasi.				
10	Saya cenderung menghindari segala sesuatu yang berbahaya dalam bekerja.				
11	Saya kurang memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas.				
12	Semakin banyak masalah dalam pekerjaan, membuat saya semakin malas dalam bekerja.				
13	Saya merasa memiliki kecocokan pola pemikiran dengan atasan.				
14	Saya bisa mengendalikan hasil kerja saya sendiri.				

15	Saat target pekerjaan tim dalam perusahaan tidak tepat waktu, saya bersedia untuk membantu.				
16	Saya yakin akan ada jalan keluar dari masalah yang timbul.				
17	Presentasi saya menjadi tidak beraturan apabila saya melihat anggota rapat tidak memahami apa yang saya sampaikan.				
18	Saat menghadapi kesulitan, saya tidak mempunyai harapan untuk menyelesaikannya.				
19	Saya adalah orang yang suka menunda-nunda pekerjaan				
20	Saya bisa menyelesaikan tantangan pekerjaan dengan baik.				
21	Saya akan berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan ditempat kerja.				
22	Saya merasa stress jika harus bekerja dengan orang-orang yang tidak saya kenal sebelumnya.				
23	Masalah pribadi saya dengan rekan kerja saya sudah pasti akan mempengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya merasa tidak ada yang dapat saya lakukan untuk kemajuan perusahaan.				
25	Saya mudah tersinggung terhadap orang disekeliling saya.				
26	Tidak ada jalan keluar dari masalah yang timbul.				
27	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya.				
28	Saya senang memberikan solusi pada atasan saat sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.				
29	Saya selalu berusaha agar masalah pribadi dengan rekan kerja tidak mempengaruhi saya				

	dalam menyelesaikan tugas.				
30	Saya tidak akan berhenti mencari solusi saat terjadi permasalahan dengan pekerjaan.				
31	Ketidacocokan pola pemikiran dengan atasan membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
32	Apabila target perusahaan tidak tercapai, itu karena kesalahan rekan kerja saya.				
33	Jika target tidak terpenuhi, itu karena kesalahan saya juga dalam bekerja				
34	Saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu berat.				
35	Bagi saya semua masalah pasti ada jalan keluarnya.				
36	Masalah yang saya hadapi tidak ada jalan keluarnya.				
37	Ketidacocokan dengan seseorang pada saat pertemuan di awal hubungan membuat saya sulit untuk menjalin hubungan kerja selanjutnya.				
38	Saya tidak memiliki kecocokan pemikiran dengan atasan saya.				

SKALA SELF- EFFICACY

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dari atasan saya.				
2	Saya menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan bukan ancaman				
3	Saya tetap tenang dan dapat menyelesaikan				

	pekerjaan tepat waktu.				
4	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan.				
5	Saya bertanya kepada siapa saja yang dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Jika pekerjaan saya ada yang salah, saya dapat memperbaikinya dengan mudah.				
7	Saya tetap semangat dalam bekerja meskipun pekerjaan saya terlalu banyak.				
8	Saya menghindari rasa malas dengan membayangkan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya selalu meluangkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya yang tertunda.				
10	Saya yakin dapat mengendalikan emosi-emosi negatif yang dapat menghambat pekerjaan saya.				
11	Rasa khawatir tidak akan membantu saya dalam melakukan pekerjaan.				
12	Saya mempunyai tagret dalam bekerja, dan itu membuat saya bersemangat.				
13	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum di tagih oleh atasan saya.				
14	Saya menerima resiko ajakan teman				
15	Saya tetap fokus pada pekerjaan saya, meskipun banyak hal lainnya yang harus saya pikirkan.				
16	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya menunda-nunda pekerjaan.				
17	Terkdang saya mengerjakan pekerjaan melebihi batas waktu.				
18	Saya kurang mampu dalam menagemen waktu				
19	Saya tidak mempunyai pengalaman dalam hidup				

	yang bisa digunakan untuk memotivasi saya.				
20	Saya kurang yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dari atasan saya.				
21	Saya menggunakan pengalaman hidup untuk mencapai keberhasilan.				
22	Saya mampu dalam manajemen waktu.				
23	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu.				
24	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya semakin semangat dalam mengerjakannya.				
25	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja jika memiliki masalah dengan rekan kerja saya.				
26	Saya merasa bosan dalam bekerja.				
27	Saya tetap berkonsentrasi walaupun saya memiliki masalah dengan rekan kerja saya.				
28	Saya sulit untuk fokus bekerja karena memikirkan hal lainnya.				
29	Saya tetap semangat dalam bekerja.				
30	Saya khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
31	Saya hanya diam saja jika tidak ada rekan kerja yang dapat membantu saya.				
32	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan.				
33	Meskipun saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja, tetapi saya tetap untuk mengerjakan tugas.				
34	Saya pesimis terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.				
35	Jika saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja, saya meninggalkan pekerjaan saya.				
36	Saya berusaha untuk tetap optimis, meskipun saya				

	mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
37	Saya berusaha mencari jalan keluar saat mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.				
38	Saya kesulitan untuk memperbaiki pekerjaan saya karena tidak ada yang membantu.				
39	Saya mendiamkan pekerjaan saya saat mengalami kendala dalam menyelesaikannya.				
40	Saya tetap optimis dengan kemampuan yang saya miliki.				
41	Saya menjadi malas dalam bekerja karena pekerjaan saya terlalu banyak.				
42	Saya merasa pesimis dengan kemampuan yang saya miliki.				
43	Jika solusi yang diberikan rekan kerja saya terlalu sulit untuk dilakukan, saya tidak akan melakukannya.				
44	Ketika rekan kerja bermalas-malas, saya tidak ikut-ikutan.				
45	Saya malas jika pekerjaan saya terlalu banyak.				
46	Saya tetap melakukan solusi yang diberikan rekan kerja saya meskipun itu sulit untuk dilakukan.				
47	Saya tidak terlalu semangat dan yakin atas kemampuan yang saya miliki.				
48	Saya tidak meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaan saya yang tertunda.				
49	Saya sulit mengendalikan emosi-emosi negatif yang ada dalam diri saya.				
50	Saya kurang yakin dengan hasil pekerjaan saya.				
51	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				

52	Saat mengingat kembali tujuan saya dalam bekerja, saya semakin semangat dan yakin atas kemampuan saya				
53	Saya khawatir atas pekerjaan yang saya lakukan.				
54	Belum mempunyai target dalam bekerja, membuat saya malas dalam bekerja.				
55	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
56	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
57	Saya pesimis terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.				
58	Saya tidak memiliki kemampuan dalam membagi waktu.				
59	Tugas yang sulit bagi saya adalah ancaman.				
60	Saya selalu membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
61	Ketika rekan kerja bermalas-malas, saya pun ikut-ikutan.				
62.	Saya menerima ajakan rekan kerja saya meskipun masih jam kerja.				





1. Skala *Adversity Quotient* Sebelum Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AQ1	106,37	36,102	-,523	,789
AQ2	106,90	36,093	-,322	,798
AQ3	106,73	33,651	-,005	,770
AQ4	107,30	30,700	,300	,746
AQ5	106,43	35,220	-,341	,780
AQ6	107,13	34,326	-,106	,780
AQ7	106,20	31,614	,651	,740
AQ8	106,20	33,338	,345	,760

AQ9	106,33	32,299	,352	,753
AQ10	106,73	33,720	-,005	,769
AQ11	106,17	29,937	,588	,726
AQ12	107,00	33,586	,311	,769
AQ13	106,30	32,010	,335	,748
AQ14	106,13	33,844	-,010	,767
AQ15	106,30	34,769	-,156	,791
AQ16	105,83	31,316	,317	,746
AQ17	107,00	33,103	,390	,763
AQ18	106,13	31,982	,340	,753
AQ19	106,23	30,116	,487	,731
AQ20	106,17	32,971	,314	,757
AQ21	106,10	30,714	,479	,736
AQ22	107,20	32,579	,306	,756
AQ23	106,57	29,771	,449	,732
AQ24	106,00	30,828	,560	,734
AQ25	106,43	32,944	,302	,763

AQ26	106,07	33,168	,319	,761
AQ27	106,03	30,654	,619	,731
AQ28	106,37	34,240	-,122	,769
AQ29	106,07	31,030	,569	,736
AQ30	106,17	33,661	,340	,764
AQ31	106,67	33,126	,348	,769
AQ32	105,87	33,844	-,040	,775
AQ33	107,33	32,851	,323	,761
AQ34	106,43	31,357	,351	,751
AQ35	106,30	30,010	,415	,735
AQ36	106,27	28,478	,645	,713
AQ37	106,27	32,133	,341	,762
AQ38	106,37	31,826	,336	,753

2. Skala *Adversity Quotient* Sesudah Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,867	28
------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AQ4	78,28	24,568	,434	,881
AQ7	77,15	23,956	,508	,849
AQ8	77,15	25,031	,313	,866
AQ9	77,22	24,562	,377	,862
AQ11	77,15	22,429	,466	,835
AQ12	77,99	25,473	,362	,881
AQ13	77,27	23,896	,302	,853
AQ16	76,84	22,781	,392	,842
AQ17	77,94	25,179	,415	,879
AQ18	77,16	24,286	,409	,869
AQ19	77,28	22,202	,379	,840
AQ20	77,11	24,397	,377	,857

AQ21	77,13	23,811	,353	,856
AQ22	78,16	25,684	,400	,882
AQ23	77,57	23,000	,301	,850
AQ24	76,97	23,429	,419	,845
AQ25	77,45	24,293	,338	,865
AQ26	77,11	24,118	,337	,858
AQ27	77,02	22,709	,650	,832
AQ29	77,10	22,862	,543	,836
AQ30	77,09	24,595	,399	,861
AQ31	77,55	25,390	,358	,885
AQ33	78,28	24,998	,329	,873
AQ34	77,34	24,894	,412	,887
AQ35	77,23	22,568	,365	,843
AQ36	77,18	22,021	,494	,831
AQ37	77,27	23,531	,482	,863
AQ38	77,36	23,545	,326	,858

3. *Self Efficacy* Sebelum Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	62

Item-Total Statistics

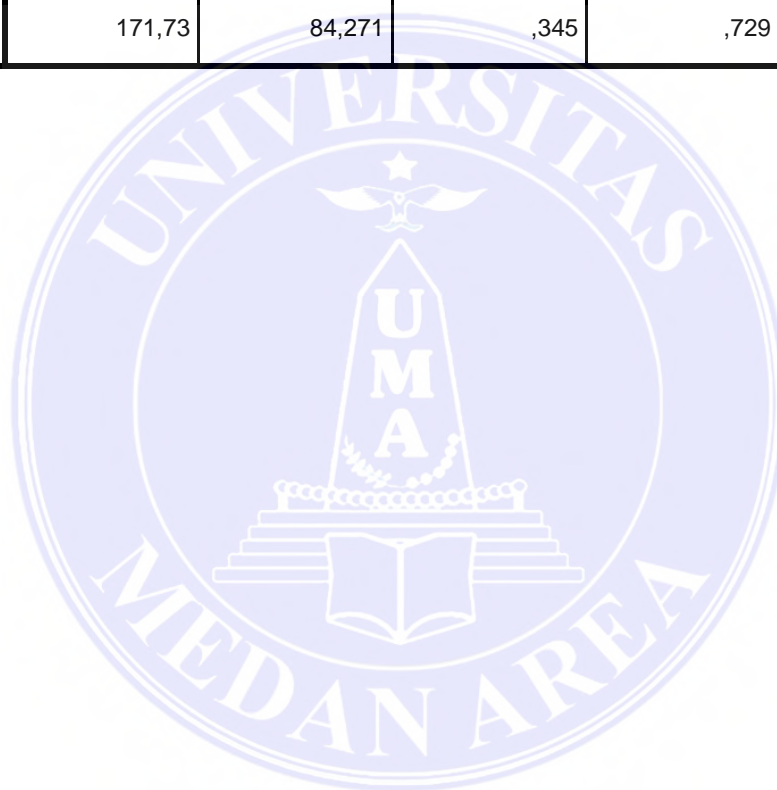
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	171,67	87,057	,369	,735
SE2	172,00	88,414	-,070	,744
SE3	171,70	89,459	-,180	,743
SE4	171,73	85,237	,382	,729
SE5	171,90	92,300	-,319	,756
SE6	172,03	85,206	,388	,729

SE7	172,17	84,764	,021	,728
SE8	171,70	90,217	-,259	,745
SE9	171,73	87,168	,087	,735
SE10	171,83	89,730	-,249	,743
SE11	171,70	87,045	,348	,737
SE12	171,77	85,909	,383	,732
SE13	171,70	85,459	,311	,731
SE14	172,00	83,724	,368	,725
SE15	172,50	84,672	,329	,730
SE16	172,40	77,559	,579	,709
SE17	172,57	90,323	-,231	,747
SE18	172,37	79,895	,542	,714
SE19	172,10	84,300	,308	,727
SE20	171,93	86,547	,375	,736
SE21	172,00	87,172	,374	,735
SE22	172,13	84,809	,324	,730
SE23	172,07	86,202	,363	,732

SE24	172,57	86,047	,388	,732
SE25	172,63	83,620	,332	,726
SE26	172,30	81,803	,356	,723
SE27	172,43	85,771	,357	,733
SE28	172,57	81,495	,707	,716
SE29	171,97	85,826	,361	,730
SE30	172,47	81,568	,416	,721
SE31	172,83	92,489	-,455	,752
SE32	171,93	86,685	,075	,736
SE33	172,03	85,895	,310	,731
SE34	172,27	81,926	,519	,719
SE35	172,17	87,040	,360	,736
SE36	172,13	87,223	,027	,738
SE37	171,87	86,189	,392	,732
SE38	172,07	89,306	-,134	,745
SE39	172,10	84,714	,340	,729
SE40	171,90	86,714	,367	,736

SE41	172,50	81,707	,358	,723
SE42	172,17	84,420	,377	,728
SE43	172,90	92,714	-,345	,757
SE44	172,07	78,271	,510	,713
SE45	172,47	81,982	,385	,722
SE46	172,60	83,076	,340	,725
SE47	172,57	87,426	,304	,739
SE48	171,93	83,513	,346	,725
SE49	172,17	85,592	,398	,731
SE50	171,97	85,551	,382	,732
SE51	172,97	91,413	-,302	,751
SE52	171,77	87,289	,380	,735
SE53	171,97	85,689	,369	,732
SE54	172,07	85,582	,355	,733
SE55	172,00	84,966	,341	,728
SE56	171,93	83,651	,497	,723
SE57	172,03	83,206	,399	,724

SE58	171,90	79,817	,647	,712
SE59	171,83	86,971	,347	,737
SE60	171,93	87,995	,300	,735
SE61	171,53	81,499	,608	,717
SE62	171,73	84,271	,345	,729





LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

Lampiran D-1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	SelfEfficacy	AdversityQuotien
N	94	94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80,23
	Std. Deviation	10,823
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z	1,638	1,933
Asymp. Sig. (2-tailed)	,109	,111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran D-2. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AdversityQuotien * SelfEfficacy	(Combined)	16471,152	19	224,797	6,969	,005
	Between Groups	9261,261	1	4501,261	24,049	,000
	Deviation from Linearity	4690,891	18	206,105	1,020	,449
	Within Groups	1893,699	74	250,591		
Total		2364,851	93			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
AdversityQuotien * SelfEfficacy	,523	,273	,746	,699


Lampiran D-3 Uji Korelasi

Correlations

	SelfEfficacy	AdversityQuotien
--	--------------	------------------

SelfEfficacy	Pearson Correlation	1	,523**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
AdversityQuotien	Pearson Correlation	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

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

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1030/FPSI/01.10/VIII/2022 1 Agustus 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Sonni Panji Monardo Sinaga**
NPM : **188600383**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai, Jl. Veteran No. 9 Tangsi, Kota Binjai, Kec. Binjai, Sumatera Utara, 20714** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Self- Efficacy Dengan Adversity Quotient Pada Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai Di Masa Pandemi Covid 19"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.


Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Yani Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PEMERINTAH KOTA BINJAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
 JALAN VETERAN NO.9 TELEPON / FAX (061) 8821355
 BINJAI - 20714

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET
 Nomor : 420/SOSS/SETWAN/VIII/2022

Dasar :

- a. Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1030/FPSI/01.10/VIII/2022 tanggal 01 Agustus 2022 tentang Riset dan Pengambilan Data
- b. Surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 071/1653/Kesbangpol/VIII/2022 tanggal 16 Agustus 2022 tentang Permohonan Pengambilan Data
- c. Kegiatan pengambilan data / riset Mahasiswa di Sekretariat DPRD Kota Binjai

Berkenaan dengan hal tersebut, maka kami menerangkan bahwa :


Nama : Sonni Panji Monardo Sinaga
 NPM : 188600383
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Telah melakukan Riset / pengambilan data guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Kantor Sekretariat DPRD Kota Binjai di Masa Pandemi Covid 19" pada Sekretariat DPRD Kota Binjai mulai tanggal 18 s.d. 19 Agustus 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sesuai peruntukannya, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Binjai, 19 Agustus 2022

SEKRETARIS DPRD KOTA BINJAI


 Suwandi Sembiring, SE
 Pembina Utama Muda
 Nip. 196812021998032003