

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN OPTIMISME DENGAN
ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU HONORER DI KOTA
TANJUNGBALAI**

TESIS

OLEH:

**MUNA RAHMAH KHAIR
NPM. 201804030**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

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)30/1/25

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN OPTIMISME
TERHADAP *ADVERSITY QUOTIENT* PADA GURU HONORER DI KOTA
TANJUNGBALAI**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan
Area

OLEH

**MUNA RAHMAH KHAIR
NPM. 201804030**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

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)30/1/25

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN OPTIMISME DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT* PADA GURU HONORER DI KOTA TANJUNGBALAI

NAMA : MUNA RAHMAH KHAIR

NPM : 201804030

Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Pembimbing II



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Direktur
Program Pascasarjana - UMA



Prof. Lely Retna Astuti, K. MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister 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, Agustus 2024



Muna Rahmah Khair
NPM. 201804030

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muna Rahmah Khair

NPM : 201804030

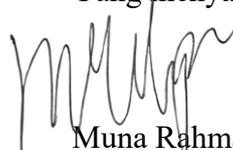
Program Studi : Magister Psikologi

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 Antara Motivasi Kerja dan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Guru Honorer di Kota Tanjungbalai. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan 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 : Agustus 2024
Yang menyatakan



Muna Rahmah Khair
NPM. 201804030

HALAMAN PERSEMBAHAN

KARYA SEDERHANA INI PENELITI PERSEMBAHKAN KEPADA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

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)30/1/25

KATA PENGANTAR



Sesungguhnya segala puji hanya milik Allah SWT, sang pencipta alam dengan segala keberkahannya. Atas segala Rahman dan Rahiim Allah, sampai saat ini peneliti masih diberikan nikmat iman, nikmat kesehatan, nikmat kemurahan rezki dan keluangan waktu untuk selalu belajar dan menambah ilmu pengetahuan yang telah Allah tebarkan di muka bumi-Nya ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Guru Honorer di Kota Tanjungbalai.” yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar di Magister Psikologi pada program pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan karena keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik untuk membangun dan memperbaiki tesis ini. Penulis berharap tesis ini bermanfaat khususnya bagi lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pembelajaran integrasi. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2024
Penulis

Muna Rahmah Khair
NPM. 201804030

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga tesis dengan judul “**Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Guru Honorer di Kota Tanjungbalai.**” dapat diselesaikan. Dalam penyusunan tesis ini, penulis memperoleh dukungan dan bantuan secara moril maupun materil 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, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr.Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
4. Komisi pembimbing, Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D dan ibu Dr.Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog Terimakasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bertugas di Universitas Medan Area.
6. Kepada kedua orangtua penulis, ibu Fatma Syahnaini Samin dan ayah Khairul Fuad yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan penulis.
7. Kepada suami penulis Aidizzikri yang selalu mendoakan dan menolong penulis.
8. Kepada bunda Farida Yusmini, sepupu penulis Nabila Khairunnisa dan Nur Rifani Ulfa yang selalu mendukung.

9. Kepada ibu mertua Iriani dan ayah mertua Amrul Fuad yang selalu mendukung penulis.
10. Kepada abang dan adik penulis Fathurrahman Khair, Muhammad Ihsan, Dan Umairoh Mailanie.
11. Teman-teman saya Tiara Aulia Pratiwi, Venechia Farida, Khairin Soradita Alamsyah, Dina Andika Putri, Muhammad Nur Ikhsan.
12. Keponakan penulis Maryam Shabira Nur Medina.
13. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2020.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT akan membalas semua kebbaikannya yang telah diberikan kepada peneliti. Tanpa bantuan mereka semua, tesis ini tidak akan pernah selesai. Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2024
Penulis

Muna Rahmah Khair
NPM. 201804030

ABSTRAK

Muna Rahmah Khair. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Optimisme dengan *Adversity Quotient* pada Guru Honorer di Kota Tanjungbalai. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2024.

Secara empirik, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Motivasi Kerja dan Optimisme Terhadap *Adversity Quotient* pada Guru Honorer. Populasi penelitian ini adalah 500 guru dan yang menjadi sampel sebanyak 125 guru pengambilan sampel dilakukan dengan *random* sampling. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi, analisis data dilakukan dengan regresi dan anava, uji. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja dan Optimisme berpengaruh Positif kepada *Adversity Quotient* Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (x_1) memberikan pengaruh terhadap kemunculan *Adversity Quotient* ($t = 34.181$), dan variabel Optimisme (x_2) tidak memberikan pengaruh terhadap kemunculan *Adversity Quotient* sebesar ($t = 1.493$). Motivasi Kerja dan Optimisme berpengaruh terhadap kemunculan *Adversity Quotient* adalah sebesar 93,9 %. nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $913.956 > F_{tabel} 3.07$.

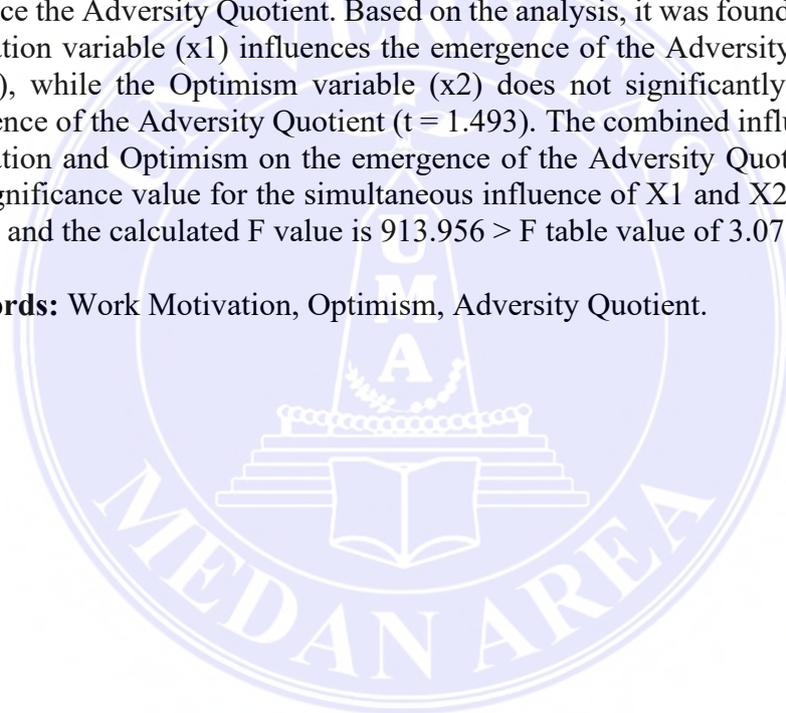
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Optimisme, *Adversity Quotient*

ABSTRACT

Muna Rahmah Khair. The Correlation Between Work Motivation and Optimism with Adversity Quotient in Honorary Teachers in Tanjungbalai City. Master's Thesis, Psychology Program, Postgraduate Program, Universitas Medan Area. 2024.

Empirically, this study aims to examine the relationship between Work Motivation and Optimism on the Adversity Quotient in Honorary Teachers. The population of this study consisted of 500 teachers, with a sample of 125 teachers selected through random sampling. Data collection techniques included questionnaires and documentation, while data analysis was conducted using regression and ANOVA tests. The results of this study show that Work Motivation and Optimism positively influence the Adversity Quotient. Based on the analysis, it was found that the Work Motivation variable (x_1) influences the emergence of the Adversity Quotient ($t = 34.181$), while the Optimism variable (x_2) does not significantly influence the emergence of the Adversity Quotient ($t = 1.493$). The combined influence of Work Motivation and Optimism on the emergence of the Adversity Quotient is 93.9%. The significance value for the simultaneous influence of X_1 and X_2 on Y is $0.000 < 0.05$, and the calculated F value is $913.956 > F$ table value of 3.07.

Keywords: Work Motivation, Optimism, Adversity Quotient.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	23

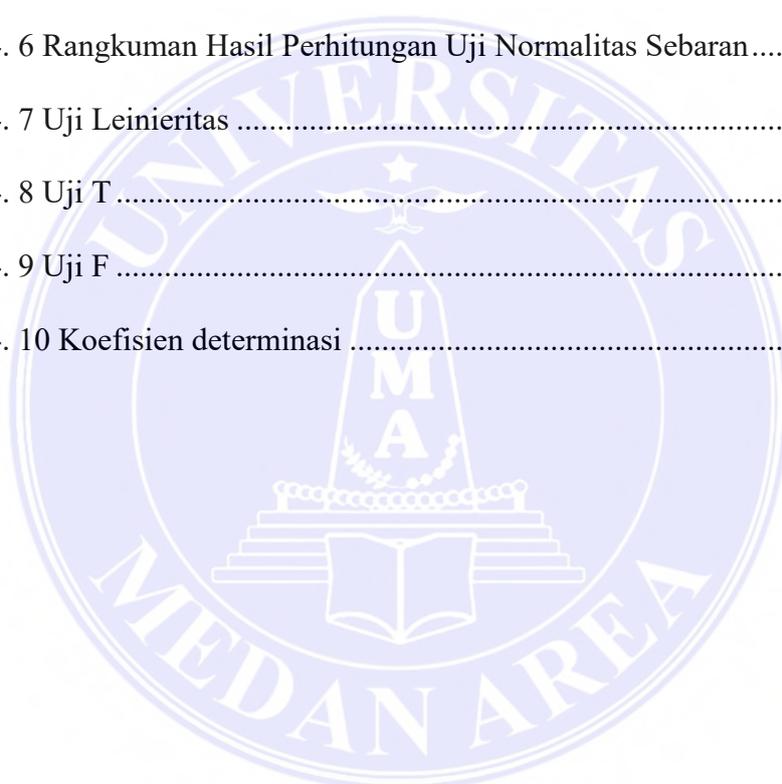
TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1 Kerangka Teoritis.....	23
2.1.1 Adversity Quotient.....	23
2.1.1.1 Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	23
2.1.1.2 Faktor-faktor Adversity Quotient.....	25
2.1.1.3 Dimensi-dimensi <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	28
2.1.1.4 Tipe-tipe Kepribadian AQ	31
2.1.2 Motivasi Kerja	33
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	33
2.1.2.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	35
2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja	40
2.1.3 Optimisme.....	43
2.1.3.1 Pengertian Optimisme.....	43
2.1.3.2 Aspek-aspek Optimisme	46
2.1.3.3 Ciri-ciri Optimisme	50
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme	53
2.1.4 Hubungan motivasi kerja dan adversity quotient.....	56
2.1.5 Hubungan optimisme dan adversity quotient.....	58
2.1.6 Hubungan Antara Motivasi Dan Optimisme Terhadap Adversity Quotient.....	61
2.2 Kerangka Konseptual.....	63

2.3	Hipotesis	64
BAB III		69
METODE PENELITIAN.....		69
3.1	Desain Penelitian	69
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	69
3.2.1	Tempat Penelitian	69
3.2.2	Waktu Penelitian.....	70
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian.....	70
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	70
3.4.1	Adversity Quotient.....	70
3.4.2	Motivasi Kerja	71
3.4.3	Optimisme.....	71
3.5	Populasi dan Sampel	72
3.5.1	Populasi.....	72
3.5.2	Sampel.....	72
3.6	Teknik Pengambilan Sampel	72
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	73
3.8	Validitas dan Realibitas Alat Ukur	77
3.9	Metode Analisis Data.....	79
BAB IV		80
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		80

4.1	Orientasi Kancan Penelitian.....	80
4.2	Persiapan Penelitian	80
4.2.1	Persiapan Alat Ukur	81
4.2.2	Pelaksanaan Uji Coba	85
4.3	Pelaksanaan Penelitian	87
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	88
4.4.1	Uji Asumsi	88
4.4.2	Hasil Uji Hipotesis	91
4.5	Pembahasan.....	93
BAB V	97
PENUTUP	97
5.1	Simpulan	97
5.2	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Item Skala Adversity Quotient Sebelum Uji Coba	81
Tabel 4. 2 Distribusi Item Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	83
Tabel 4. 3 Distribusi Item Skala Optimisme Sebelum Uji Coba	84
Tabel 4. 4 Distribusi Item Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba	85
Tabel 4. 5 Distribusi Item Skala Flourishing Setelah Uji Coba	87
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	89
Tabel 4. 7 Uji Leinieritas	90
Tabel 4. 8 Uji T	92
Tabel 4. 9 Uji F	92
Tabel 4. 10 Koefisien determinasi	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Rancangan Penelitian	64
---------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan masyarakat Indonesia pada saat ini dirasakan masih sangat memprihatinkan. Banyaknya masyarakat yang belum mendapatkan kesejahteraan yang layak untuk keberlangsungan hidupnya. Minimnya lapangan pekerjaan, pembangunan yang tidak merata dan yang terutama adalah dari segi kepadatan penduduk di masing-masing daerah menjadi salah satu contoh penyebab banyaknya pengangguran di Indonesia, dan ketatnya persaingan ekonomi di masyarakat itu sendiri. Rendahnya SDM (Sumber Daya Manusia).

Untuk memenuhi kebutuhan hidup banyak cara yang dapat dilakukan salah satunya yaitu dengan bekerja. Dalam kehidupan manusia, tidak semua orang dapat bekerja untuk dirinya sendiri karena ketidak adaan modal, sehingga harus bekerja untuk orang lain dan seseorang bekerja untuk mendapatkan gaji/upah. Gaji adalah bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variable dan tunjangan lainnya. Gaji/upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah (Afzalur Rahman 1995). Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi sumber penghidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi Negara. Bekerja untuk mendapatkan gaji/upah dari pihak

lain salah satunya yaitu menjadi tenaga pengajar yang saat ini memang banyak diminati oleh banyak orang. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), jumlah guru di Indonesia sebanyak 3,31 juta orang pada tahun ajaran 2022/2023. Dari jumlah tersebut, sebanyak 1,45 juta guru mengajar di Sekolah Dasar (SD). Sebanyak 664.746 guru mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kemudian, ada 331.371 guru mengajar di Sekolah Menengah Atas (SMA). Ada pula 319.903 guru yang berada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebanyak 259.813 guru mengajar di Taman Kanak-kanak (TK). Lalu, guru yang mengajar di Kelompok Bermain (KB) atau playgroup sebanyak 165.861 orang. Guru yang mengajar di Taman Pendidikan Alquran (TPA) dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) masing-masing sebanyak 5.277 orang dan 46.780 orang. Sebanyak 33.631 guru mengajar di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Jumlah guru yang mengajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebanyak 5.187 orang. Sementara, 26.681 guru mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB).

Bekerja sebagai guru bukanlah sesuatu yang mudah, karena diperlukan berbagai keterampilan, kreatifitas, serta pengetahuan yang memadai. Disertai dengan gaji yang yang tidak sepadan dengan kebutuhan. Hal-hal tersebut menimbulkan kecerdasan *adversity quotient* pada guru. Selaras dengan pendapat Stein dan Boo (dalam stoltz 2014) *adversity quotient* berarti bisa juga disebut dengan ketahanan atau daya tahan seseorang ketika menghadapi masalah.

Menjelaskan bahwa ketahanan adalah kemampuan untuk menghadapi peristiwa yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan situasi yang penuh tekanan tanpa menjadi berantakan, dengan secara aktif dan pasif mengatasi kesulitan. Ketahanan ini berkaitan dengan kemampuan untuk tetap tenang dan sabar, serta kemampuan menghadapi kesulitan dengan kepala dingin, tanpa terbawa emosi. Orang yang tahan menghadapi kesulitan akan menghadapi, bukan menghindari, tidak menyerah pada rasa tidak berdaya atau putus asa. Menurut Stolz (20014) faktor-faktor yang mempengaruhi AQ yaitu daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil risiko, perbaikan, ketekunan, belajar, optimisme, dan merangkul perubahan.

Motivasi kerja menjadi salah satu pemantik kinerja guru melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para guru diantaranya dengan memberikan peluang pada guru untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi guru yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka guru akan mendapatkan motivasi untuk tetap bekerja.

Optimisme akan masa depan yang akan diraih oleh guru dapat memberikan harapan yang positif sehingga akan meningkatkan motivasi untuk bekerja. Optimisme masa depan merupakan kecenderungan untuk memandang segala sesuatu dari segi dan kondisi yang baik, serta mengharapkan hasil yang paling memuaskan (Saphiro,1997). Optimisme menjadi sesuatu hal yang penting karena hal tersebut dapat memberikan harapan positif dalam melaksanakan pekerjaan

sebagai guru di kemudian hari. kepuasan hidup serta merasa bahagia (Scheier&Carver 2002). Selanjutnya bahwa individu yang optimis adalah individu yang mengharapkan hal-hal yang baik terjadi pada mereka, sedangkan individu yang pesimis cenderung mengharapkan hal-hal buruk terjadi kepada mereka (Scheier&Carver, 2002).

Selanjutnya menurut (Stoltz, 2014) telah menemukan bahwa selain IQ (*intelligence quotient*) dan EQ (*emotial quotient*), memang ada unsur lain yang memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan hidup atau karir seseorang yaitu AQ (*adversity quotient*). *Adversity quotient* yang dimaksud adalah ketangguhan, ketenangan dalam menghadapi berbagai masalah dan dapat mencari alternatif solusi masalah. Selaras dengan pendapat Carol Dweck (dalam Stoltz, 2014) membuktikan bahwa respon-respon yang pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola-pola yang lebih optimistis. Individu yang memiliki sikap optimis memiliki harapan kuat terhadap segala sesuatu yang terdapat dalam kehidupan akan mampu teratasi dengan baik, walaupun ditimpa banyak masalah dan frustrasi (Goleman,2002).

Adversity Quotient merupakan konsep yang dapat melihat seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan tersebut. *Adversity Quotient* pada guru merupakan gambaran sejauh mana motivasi kerja dan optimisme seorang guru dalam menghadapi kehidupan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SDIT Al Badariah Tanjungbalai dan guru honorer Siti Zulaika, dapat diambil beberapa kesimpulan yang mencerminkan pengalaman dan pandangan mereka terhadap profesi sebagai guru honorer:

Potensi Pengembangan Profesi Guru Honorer: Kepala sekolah menyatakan bahwa meskipun kondisi saat ini belum sejahtera, dia optimis bahwa profesi guru honorer memiliki potensi besar untuk berkembang di masa depan. Dia aktif mencari berbagai alternatif dan informasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengetahuan dirinya serta rekan-rekannya. **Motivasi dan Komitmen yang Kuat:** Siti Zulaika, seorang guru honorer dengan pengalaman 7 tahun, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesi ini meskipun menghadapi tantangan finansial dan kelelahan. Dia merasa tidak menyesal memilih menjadi guru honorer dan tetap bertahan meskipun dalam kondisi sulit. Motivasi utamanya adalah niat yang kuat sejak awal untuk menjadi guru, dan dia semakin termotivasi dengan tantangan yang dihadapi. **Survival dan Ketahanan:** Baik kepala sekolah maupun Siti Zulaika menyoroti bahwa menjadi guru honorer membutuhkan ketahanan yang kuat. Mereka harus mampu bertahan dalam segala kondisi, dan proses untuk mencapai stabilitas dan kesejahteraan memerlukan waktu yang panjang. Namun, mereka merasa semakin enjoy dan termotivasi dalam perjalanan ini.

Peran Pendidikan dan PPG (Pendidikan Profesi Guru): Kepala sekolah menganggap PPG sebagai kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan masa depan yang lebih baik bagi guru-guru honorer. Ini juga memberikan semangat tambahan bagi rekan-rekan guru lainnya. Sementara itu, Siti Zulaika juga

menggarisbawahi pentingnya sertifikasi dan informasi untuk mendukung perkembangan profesinya.

Kesimpulan wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun menjadi guru honorer di Tanjungbalai menantang, banyak dari mereka memilih untuk bertahan dan merasa terpanggil dengan pilihan tersebut. Optimisme terhadap masa depan, komitmen yang kuat terhadap profesi, dan upaya untuk terus belajar dan berkembang menjadi kunci kesuksesan dalam menghadapi berbagai tantangan sebagai guru honorer.

Kesimpulan ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana guru honorer di Tanjungbalai menghadapi realitas profesi mereka, serta nilai-nilai yang mereka junjung tinggi dalam perjalanan mereka sebagai pendidik.

Dari latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini berupaya untuk melakukan penelitian yang berjudul “hubungan antara motivasi kerja dan optimisme terhadap *adversity quotient* pada guru honorer di kota Tanjungbalai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang diperoleh dari wawancara dan observasi peneliti dengan Guru Honorer di Tanjungbalai maka diketahui :

- 1.2.1 Guru tetap bertahan dengan pekerjaannya walaupun beban kerja kesejahteraan tidak sebanding.
- 1.2.2 Guru dapat menjalani pekerjaan dengan baik walaupun hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan hidup.

- 1.2.3 Sebagai guru honorer dibutuhkan kecerdasan emosional untuk menghadapi setiap kesulitan dalam bekerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai?
2. Apakah ada hubungan optimisme dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan optimisme dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai.
2. Untuk mengetahui hubungan optimisme dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan optimisme dengan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang Psikologi khususnya Psikologi Pendidikan.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan referensi dalam bidang Psikologi Pendidikan khususnya yang pada motivasi, dan optimisme terhadap *adversity quotient*.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Mahasiswa dan Pihak Program Studi
 - I. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, berupa informasi dan pengetahuan yang berkaitan motivasi kerja dan optimisme terhadap *adversity quotient* pada guru.
 - II. Hasil dari penelitian ini dapat diaplikasikan pada guru untuk memaksimalkan *adversity quotient*.
 - III. Dapat membantu guru untuk meningkatkan *adversity quotient* mereka selama bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 *Adversity Quotient*

2.1.1.1 Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity Quotient (AQ) adalah suatu ukuran untuk mengetahui daya juang individu dalam menghadapi kesulitan, kepercayaan diri dalam menguasai hidup dan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam memperoleh sebuah kesuksesan (Stoltz,2014). *Adversity Quotient* (AQ) diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz, AQ disusun berdasarkan hasil riset penting sejumlah ilmuan kelas atas lebih dari 500 kajian diseluruh dunia selama 19 tahun dan penerapannya selama 10 tahun. AQ merupakan terobosan baru dan penting dalam pemahaman kita tentang apa yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. Dengan mengetahui, mengukur dan menerapkan AQ ke dunia kita, kita bisa memahami bagaimana dan mengapa ada orang yang terus-menerus melampaui prediksi dan harapan orang-orang disekelilingnya. Jadi, masuk akal jika mereka yang tidak dapat bertahan terhadap kesulitan akan menderita disegala bidang, sedangkan mereka yang memiliki AQ cukup tinggi akan cenderung bertahan sampai berhasil. Mereka akan memetik manfaat disemua bidang kehidupan mereka. Inilah sebabnya mengapa ada orang yang tetap bersemangat meskipun dia berada dalam kondisi yang paling buruk. AQ memberi tahu seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya. *Adversity Quotient* juga meramalkan (Stoltz,2014):

- a. AQ memberi tahu seberapa jauh mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya,
- b. Siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur,
- c. Siapa yang akan melampaui harapan-harapan atau kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal,
- d. Siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Menurut (Stoltz,2014) *Adversity Quotient* adalah penentu kesuksesan seseorang untuk mencapai puncak pendakian, mendefinisikan AQ dalam tiga bentuk:

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) adalah suatu ukuran untuk mengetahui daya juang individu dalam menghadapi kesulitan, kepercayaan diri dalam menguasai hidup dan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam memperoleh sebuah kesuksesan.

- a. AQ adalah kerangka kerja konseptual baru untuk memahami dan meningkatkan semua bagian dari kesuksesan. Dimana AQ berlandaskan pada sebuah penelitian yang bernilai penting, dengan mengkombinasikan pengetahuan yang praktis dan baru sehingga merumuskan sesuatu yang diperlukan untuk mencapai sukses.
- b. AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon individu terhadap kesulitan.
- c. AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon individu terhadap kesulitan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Adversity Quotient

Faktor-faktor *adversity quotient* tersebut menurut (Stoltz,2014) yaitu :

- a. Daya saing, orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan lebih tangkas dalam memelihara energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam persaingan. Berdasarkan penelitian oleh Satterfield dan Seligman (dalam Stoltz,2014) pada saat perang teluk, mereka menemukan bahwa orang-orang yang merespon kesulitan secara optimis bisa diramalkan akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko dibanding orang pesimis. 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, kegesitan, dan ketekunan yang sangat ditentukan oleh cara seseorang menghadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya.
- b. Produktivitas, orang yang merespon kesulitan secara destruktif terlihat kurang produktif dibandingkan dengan orang yang tidak destruktif. Dalam penelitian di Metropolitan Life Insurance Company oleh Seligman (dalam Stoltz, 2014) membuktikan bahwa orang yang tidak merespon kesulitan dengan baik menjua lebih sedikit, kurang produktif, dan kinerjanya lebih buruk daripada mereka yang merespon kesulitan dengan baik.
- c. Kreativitas, kreativitas menuntut kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti. Ketidakberdayaan yang menghancurkan kreativitas orang-orang yang cemerlang dan berbakat.

Orang-orang yang tidak mampu menghadapi kesulitan menjadi tidak mampu bertindak kreatif.

- d. Motivasi, orang yang memiliki AQ tinggi dianggap sebagai orang-orang yang paling memiliki motivasi. (Stoltz, 2014) pernah melakukan pengukuran AQ terhadap perusahaan farmasi. Ia meminta direktur perusahaan untuk mengurutkan timnya sesuai dengan motivasi mereka yang terlihat. Lalu ia mengukur anggota-anggota tim tersebut. Tanpa kecuali, baik berdasarkan pekerjaan harian maupun untuk jangka panjang. Hasilnya, mereka yang dianggap sebagai orang yang paling memiliki motivasi ternyata memiliki AQ yang tinggi pula.
- e. Mengambil risiko, orang-orang yang merespons kesulitan secara lebih konstruktif bersedia mengambil lebih banyak risiko. Risiko merupakan aspek esensial pendidikan. Dengan tiadanya kemampuan memegang kendali, tidak ada alasan untuk mengambil risiko. Bahkan, risiko-risiko sebenarnya tidak masuk akal. Yakin bahwa apa yang anda kerjakan tidak ada faedahnya menyedot energi yang dibutuhkan untuk melompat ke wilayah yang tidak dikenal.
- f. Perbaikan, kita berada di era yang terus-menerus melakukan perbaikan supaya bisa bertahan hidup. Kita harus melakukan perbaikan untuk mencegah supaya tidak ketinggalan zaman dalam karier dan hubungan-hubungan anda. Orang-orang yang memiliki AQ lebih tinggi menjadi lebih baik, sedangkan orang-orang yang AQnya lebih rendah menjadi lebih buruk.

- g. Ketekunan, ketekunan merupakan inti pendakian dan AQ anda. Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan manakala dihadapkan pada kemunduran-kemunduran atau kegagalan. Hanya sedikit sifat manusia yang bisa mendatangkan banyak hasil dibandingkan dengan ketekunan, terutama jika digabungkan dengan sedikit kreativitas. Mereka yang meresponnya buruk ketika berhadapan dengan kesulitan akan mudah menyerah. AQ menentukan keuletan yang dibutuhkan untuk bertekun.
- h. Belajar, kebutuhan untuk terus-menerus mengumpulkan dan memproses arus pengetahuan yang tiada hentinya.
- i. Optimisme, Carol Dweck (dalam Stoltz, 2014) 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 yang lebih optimistis.
- j. Merangkul Perubahan, sewaktu mengalami badai perubahan yang tiada hentinya, kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian dan pijakan yang berubah semakin lama menjadi semakin penting. Agar bisa sukses, harus secara efektif mengatasi dan memeluk perubahan yang sering terjadi pada diri. Namun, apabila ada berpendapat bahwa apa yang dilakukan hanya membuat sedikit perbedaan saja, mungkin akan merasa dikalahkan dan dilumpuhkan oleh perubahan. Bahkan, mungkin menjadi kekuatan yang membuat berhenti.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Adversity Quotient* adalah daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, optimisme, dan merangkul perubahan.

2.1.1.3 Dimensi-dimensi *Adversity Quotient* (AQ)

a. Kendali/*control* (C)

Kendali menunjukkan berapa besar kendali yang dirasakan individu terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Kendali merupakan salah satu awal yang paling penting dalam berhubungan langsung dengan pemberdayaan dan pengaruh serta mempengaruhi semua dimensi AQ lainnya. Kendali diawali dengan pemahaman bahwa sesuatu, apapun itu dapat dilakukan. Perbedaan respon terhadap kesulitan antara individu yang AQ-nya rendah dengan yang tinggi dalam dimensi ini cukup jauh berbeda. Individu yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar antara peristiwa-peristiwa dalam hidup daripada individu yang AQ-nya lebih rendah. Akibatnya individu akan mengambil tindakan yang lebih banyak kendali lagi. Individu yang skornya rendah pada dimensi ini cenderung berpikir yaitu:

1. Ini diluar jangkauan saya.
2. Tidak ada yang bisa saya lakukan sama sekali.
3. Tidak ada gunanya membenturkan kepala anda ke dinding

Sementara individu yang AQ-nya lebih tinggi, apabila berada dalam situasi yang sama akan berfikir:

1. Walaupun ini sulit, tapi saya pernah menghadapi yang lebih sulit lagi.
2. Selalu ada jalan.

3. Pasti ada yang bisa saya lakukan, saya tidak percaya kalau saya tidak berdaya dalam situasi seperti ini.
4. Saya berani, dan pasti akan menang.
5. Saya harus mencari cara lain.

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

Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan dua hal: siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan? sampai sejauh manakah saya mengakui akibat-akibat kesulitan ini? Orang yang AQ-nya rendah cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang terjadi. Dalam banyak hal, mereka melihat dirinya sendiri sebagai satu-satunya penyebab atau asal-usul (*origin*) kesulitan tersebut.

Rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah itu membantu individu untuk belajar. Dengan menyalahkan diri sendiri, berarti individu tersebut akan cenderung merenungkan, belajar, dan menyesuaikan tingkah lakunya. Hal ini disebut sebagai perbaikan. Yang kedua, rasa bersalah itu mengarahkan pada penyesalan. Penyesalan dapat memaksa individu untuk meneliti batinnya dan mempertimbangkan apakah ada hal-hal yang menjadi motivator yang sangat kuat. Bila digunakan sewajarnya, penyesalan dapat membantu menyembuhkan kerusakan yang nyata, dirasakan, atau yang mungkin dapat timbul dalam suatu hubungan. Dimensi *ownership* menyatakan sejauh mana individu bertanggung jawab terhadap suatu peristiwa, apapun penyebabnya. Individu dengan skor dimensi O2 yang tinggi akan mengakui dan bertanggung jawab atas terjadinya suatu peristiwa, apapun penyebabnya dan berfokus pada usaha mencari solusi.

Sementara individu dengan skor *O2* rendah akan melepaskan tanggung jawab dan lebih menyalahkan orang lain sebagai penyebab suatu peristiwa. Individu dengan AQ tinggi pada dimensi ini memiliki keyakinan dalam memandang kesuksesan sebagai pekerjaan dan kesulitan sebagai sesuatu yang berasal dari pihak luar. Mereka menghindari perilaku menyalahkan diri sendiri yang tidak perlu tetapi tetap bertanggung jawab secara tepat dan proporsional. Sementara individu yang skor *O2* -nya rendah akan menganggap kejadian sulit terjadi tentu karena dirinya. Ia menolak pengakuan dengan menghindari tanggung jawab untuk menangani situasi tersebut.

c. Jangkauan/*reach* (R)

Jangkauan mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. AQ yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain dari kehidupan seseorang. Contohnya seorang yang menganggap rapat yang tidak berjalan lancar bisa menghancurkan seluruh kegiatan pada hari itu. Respon-respon dari individu yang memiliki AQ yang rendah menganggap peristiwa-peristiwa buruk sebagai bencana, dengan membiarkannya meluas, seraya menyedot kebahagiaan dan ketenangan pikiran saat prosesnya berlangsung. Mereka menganggap suatu kesulitan sebagai bencana karena akan menimbulkan kerusakan yang signifikan bila dibiarkan tak terkendali. Sebaliknya, semakin tinggi skor R-nya, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut membatasi jangkauan masalahnya pada peristiwa yang sedang dihadapi.

d. Daya tahan/ *endurance* (E)

Endurance (daya tahan) merupakan dimensi terakhir pada AQ. Dimensi ini mempertanyakan dua hal yang berkaitan yaitu berapa lamakah kesulitan akan berlangsung? Dan berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung? Semakin rendah E-nya, maka semakin besar kemungkinannya individu tersebut menganggap kesulitan dan/ atau penyebabnya akan berlangsung lama. Beberapa pikiran-pikiran dan ucapan yang sering muncul antara lain:

- a. Ini selalu terjadi
- b. Segala sesuatunya tidak akan pernah membaik
- c. Saya memang pemalas
- d. Hidup saya hancur
- e. Saya tidak punya semangat
- f. Keluarga saya tidak akan pernah akrab
- g. Saya tidak akan pernah menjadi tenaga penjual yang baik

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi *Adversity Quotient* adalah kendali, dan kepemilikan, jangkauan, dan daya tahan.

2.1.1.4 Tipe-tipe Kepribadian AQ

Stoltz (2014) menjelaskan bahwa dalam menghadapi kesulitan dan usaha untuk mencapai kesuksesan, individu harus mendaki meskipun langkah-langkahnya akan terasa sulit dan menyakitkan. Stoltz menggunakan istilah pendakian dalam pengertian yang lebih luas, yaitu menggerakkan tujuan hidup ke depan, apapun tujuan itu. Terkait dengan pendakian, ada tiga individu yaitu: Merupakan individu yang menghentikan pendakian, memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti. *Quitter* menjelaskan kehidupan yang

tidak terlalu menyenangkan. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap lebih datar dan lebih mudah. Seiring dengan berlakunya waktu, quitter mengalami penderitaan yang jauh lebih pedih dari yang mereka elakkan dengan memilih untuk tidak mendaki. Saat paling menyedihkan adalah sewaktu mereka menoleh ke belakang dan melihat kehidupan yang telah dijalannya ternyata tidak menyenangkan. Sebagai akibatnya, Quitter sering menjadi sinis, murung dan mati perasaannya. Atau mereka menjadi pemarah dan frustrasi, menyalahkan semua orang disekelilingnya dan membenci orang-orang yang terus mendaki.

a. *Quitter* (Individu yang berhenti)

Merupakan individu yang menghentikan pendakian, memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti. *Quitter* menjelaskan kehidupan yang tidak terlalu menyenangkan. Mereka meninggalkan impian-impian mereka dan memilih jalan yang mereka anggap lebih datar dan lebih mudah. Seiring dengan berlakunya waktu, *quitter* mengalami penderitaan yang jauh lebih pedih dari yang mereka elakkan dengan memilih untuk tidak mendaki. Saat paling menyedihkan adalah sewaktu mereka menoleh ke belakang dan melihat kehidupan yang telah dijalannya ternyata tidak menyenangkan. Sebagai akibatnya, *quitter* sering menjadi sinis, murung dan mati perasaannya. Atau mereka menjadi pemarah dan frustrasi, menyalahkan semua orang disekelilingnya dan membenci orang-orang yang terus mendaki.

b. *Camper* (Individu yang berkemah)

Merupakan individu yang mulai mendaki, namun karena bosan, individu tersebut mengakhiri pendakiannya dan mencari tempat yang rata dan nyaman sebagai tempat bersembunyi dari situasi yang tidak bersahabat. Para *camper* adalah *satisficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). *Camper* merasa puas dengan mencukupi dirinya dan tidak mau mengembangkan diri.

c. *Climber* (Individu yang mendaki)

Merupakan sebutan bagi individu yang seumur hidupnya melakukan pendakian tanpa memperhitungkan latar belakang keuntungan atau kerugiannya, nasib baik atau buruk. *Climber* adalah pemikir yang selalu memikirkan keyakinan-keyakinan dan tidak pernah membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lainnya menghalangi pendakiannya. *Climber* sangat gigih, ulet, tabah dan terus bekerja keras. *Climber* memiliki kebijaksanaan dan disiplin dalam menghadapi kesulitan hidup. Kadang-kadang *climber* merasa bosan dalam menghadapi masalah dan kesulitan, namun *climber* mampu mengumpulkan tenaga untuk bangkit menghadapi kesulitan. AQ membedakan *Climber* dengan *Camper* dan *Quitter*. Ketika situasinya menjadi semakin sulit, *Quitter* akan menyerah dan *Campers* akan berkemah, sementara *Climber* bertahan dan terus mendaki.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe-tipe *Adversity Quotient* adalah *Quitter*, *Camper*, dan *Climber*.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Munandar (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang

untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam

psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Wan & Tan, 2013). Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.12.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut George dan Jones (2005) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja:

1. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat Usaha (Level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (level of persistence) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat

konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja Orang yang memiliki motivasi kerja pada hakikatnya akan menunjukkan beberapa perilaku tertentu. Menurut Hamzah (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - a. Kerja keras

- b. Tanggung jawab
 - c. Pencapaian tujuan
 - d. Menyatu dengan tugas
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - a. Dorongan untuk sukses
 - b. Umpan balik
 - c. Unggul
 3. Pengembangan diri, meliputi:
 - a. Peningkatan keterampilan
 - b. Dorongan untuk maju
 4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a. Mandiri dalam bekerja
 - b. Suka pada tantangan

Menurut Anoraga dalam (Hasibuan, 2005) terdapat empat ciri-ciri motivasi yakni sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi hanya beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai kebutuhan atau kepentingannya
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda

4. Beberapa motif tidak disadari individu Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri. Dari semua ciri-ciri motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut, selain itu motif juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan

kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi kerja yaitu:

1. Supervise
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2001 motivasi kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
2. Harga diri,
3. Harapan pribadi,
4. Kebutuhan,
5. Keinginan,
6. Kepuasan kerja,
7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,

2. Organisasi tempat bekerja,
3. Situasi lingkungan pada umumnya,
4. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Tujuan Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2005), tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Ach. Mohyi (1999) juga membagi tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
2. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan

3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

2.1.3 Optimisme

2.1.3.1 Pengertian Optimisme

Menurut Segestrom, 1998 (dalam Adila, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. Selanjutnya (Lopez&Snyder, 2003) berpendapat optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa sesuatu akan berjalan menuju kearah kebaikan. Perasaan optimisme membaca individu pada tujuan yang diinginkan, yakni percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki. Sikap optimis menjadikan seseorang keluar dengan cepat dari permasalahan yang dihadapi karena adanya pemikiran dan perasaan memiliki kemampuan, juga didukung anggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan sendiri-sendiri.

Selama ini pandangan umum masyarakat mengenai optimisme adalah cara memandang suatu hal seperti terlihat gelas yang tidak penuh sebagai gelas yang

setengah berisi, dan bukan setengah kosong atau bersikap menguatkan diri dengan kalimat-kalimat positif kepada dirinya sendiri. Tetapi makna optimisme sebetulnya lebih dalam dari itu. Dasar dari optimisme adalah bagaimana cara berpikir seseorang ketika menghadapi suatu masalah. Optimisme adalah paham keyakinan atas segala sesuatu dari segi yang baik dan menyenangkan dan sikap selalu mempunyai harapan baik di segala hal (Seligman, 2008). Dietrich Bonhoeffer (dalam Khalid, 2011) mengungkapkan bahwa esensi optimis bukan untuk mengubah kenyataan yang sudah terjadi, tetapi mengubah yang belum terjadi. Sedangkan menurut Ubaedy (2007), optimis memiliki dua pengertian. Pertama, optimisme adalah doktrin hidup yang mengajarkan kita untuk meyakini adanya kehidupan yang lebih baik. Kedua, optimisme berarti kecenderungan batin untuk merencanakan aksi untuk mencapai hasil yang lebih bagus.

Scheir dan Carver (dalam Adila 2010) mengatakan bahwa orang yang optimis adalah orang yang selalu mengharapkan atau menduga bahwa hal baik yang akan terjadi padanya. Penelitian Scheir dan Carver (2002) tentang perbedaan cara *coping* antara orang optimis cenderung akan melakukan *coping* melalui usaha yang aktif useligmen untuk mengatasi masalahnya. Sedangkan menurut (Yolanda, 2008), sikap optimistis adalah wujud prasangka baik kepada Tuhan atas pertolongan-Nya. Orang yang memiliki sikap optimistis akan tetap berdiri tegak dan kokoh ketika penderitaan menimpanya. Mereka mengambil cara pandang yang positif karena mereka yakin bahwa Tuhan senantiasa memberikan kebaikan dan bukan menyengsarakan. Dan menurut (Weinstein, 1980), optimisme adalah merupakan kecenderungan seseorang untuk meyakini bahwa mereka akan lebih banyak

mengalami suatu peristiwa yang baik daripada mengalami suatu peristiwa yang buruk dibandingkan orang lain.

Seseorang berpikir bila menghadapi permasalahan atau persoalan. Tujuan berpikir adalah memecahkan masalah tersebut. Karena itu sering dikemukakan bahwa berpikir itu merupakan aktivitas psikis yang intensional, berpikir tentang sesuatu. Dalam pemecahan masalah tersebut orang memikirkan sesuatu hal hingga mendapatkan pemecahannya (Walgito, 1997).

Dalam berpikir ini, seseorang bisa memunculkan suatu optimisme dalam dirinya. Pola berpikir bisa dibedakan menjadi dua yaitu, pola berpikir positif dan pola berpikir negatif. Dalam menghadapi permasalahan atau peristiwa yang tidak mengenakan peran pola pikir ini sangat penting. Seseorang yang menggunakan pola pikir positif dalam menghadapi peristiwa yang tidak mengenakan akan bersikap optimis sedangkan apabila menggunakan pola berpikir negatif akan menimbulkan sikap pesimis. Shapiro (1997) mendefinisikan sebagai kebiasaan berpikir positif, cara yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif merupakan suatu bentuk berpikir yang berusaha untuk mencapai hasil terbaik dari keadaan terburuk. Dengan mengandalkan keyakinan bahwa setiap masalah itu ada pemecahannya, orang yang berpikir positif tidak mudah putus asa akibat hambatan yang dihadapi.

Optimisme adalah suatu rencana atau tindakan untuk menggali yang terbaik dari diri sendiri, bertanggung jawab penuh atas hidup, membangun cinta kasih dalam hidup dan menjaga agar antusiasme tetap tinggi (Ginnis, 1995). Seseorang harus mengubah dirinya dari pesimis menjadi optimis melalui rencana tindakan dan

strategi yang ditetapkan sendiri untuk menjaga agar dirinya terus termotivasi. Sedangkan bersikap optimis menurut (Vaughan,2002) diartikan sebagai sikap percaya diri bahwa individu mempunyai kemampuan menghasilkan sesuatu yang baik. Optimisme sebenarnya adalah kemampuan memperkirakan kebahagiaan yang mungkin terjadi berdasarkan reaksi individu terhadap suatu situasi, dengan kata lain belajar memandang hidup ini sebagai akibat dari tindakan individu sendiri.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa optimisme merupakan suatu cara bagaimana seseorang bisa berpikir positif ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hidupnya.

2.1.3.2 Aspek-aspek Optimisme

Menurut (Seligman,2008), terdapat beberapa aspek dalam individu memandang suatu peristiwa/masalah berhubungan erat dengan gaya penjelasan (*explanatory style*), yaitu :

1. *Permanence*

Gaya penjelasan peristiwa ini menggambarkan bagaimana individu melihat peristiwa berdasarkan waktu, yaitu bersifat sementara (*temporary*) dan menetap (*permanence*). Orang-orang yang mudah menyerah (pesimis) percaya bahwa penyebab kejadian-kejadian buruk yang menimpa mereka bersifat permanen (kejadian itu akan terus berlangsung) selalu hadir mempengaruhi hidup mereka. Orang-orang yang melawan ketidakberdayaan (optimis) percaya bahwa penyebab kejadian buruk itu bersifat sementara.

Orang-orang yang pesimis melihat peristiwa yang buruk sebagai sesuatu yang menetap dan mereka cenderung menggunakan kata-kata “selalu” dan “tidak

pernah”. Misalnya : “diet saya tidak akan pernah berhasil“. Orang pesimis melihat hal yang baik hanyalah sebagai hal yang bersifat sementara, misalnya : “program diet saya berhasil karena ada bantuan dari teman-teman saya”. Sebaliknya orang yang optimis melihat peristiwa buruk sebagai suatu hal yang hanya bersifat sementara, misalnya : “diet saya tak akan berguna jika saya tetap makan terlalu banyak”. Sementara orang yang optimis melihat hal yang baik sebagai suatu hal yang bersifat permanen, misalnya: “program diet saya berhasil karena memang saya mampu”.

Menurut (Seligman,2005), gaya optimistis terhadap peristiwa baik berlawanan dengan gaya optimistis terhadap peristiwa buruk. Orang-orang yang percaya bahwa peristiwa baik memiliki penyebab yang permanen lebih optimistis daripada mereka yang percaya bahwa penyebabnya temporer. Orang-orang yang optimistis menerangkan peristiwa dengan mengaitkannya dengan penyebab permanen, contohnya watak dan kemampuan. Orang yang pesimistis menyebutkan penyebab sementara seperti suasana hati dan usaha. Misalnya orang-orang pesimistis menganggap bahwa “hari ini saya beruntung”, “saya berusaha keras”, dan “lawan saya sedang kelelahan”, sedangkan orang-orang optimistis menganggap bahwa “saya selalu beruntung”, “saya berbakat”, dan “lawan saya tidak ada apa-apanya”. Orang-orang yang meyakini bahwa peristiwa baik memiliki penyebab permanen, ketika berhasil mereka berusaha lebih keras lagi pada kesempatan berikutnya. Orang-orang yang menganggap peristiwa baik disebabkan oleh alasan temporer mungkin menyerah bahkan ketika berhasil, karena mereka percaya itu hanya suatu kebetulan. Orang yang paling bisa memanfaatkan keberhasilan dan

terus bergerak maju begitu segala sesuatu mulai berjalan dengan baik adalah orang yang optimistis (Seligman, 2005).

2. *Pervasive (specific versus universal)*

Gaya penjelasan peristiwa ini berkaitan dengan ruang lingkup peristiwa tersebut, yang meliputi *universal* (menyeluruh) *spesifik* (khusus). Orang yang optimis bila dihadapkan pada kejadian yang buruk akan membuat penjelasan yang spesifik dari kejadian ini, bahwa hal buruk terjadi diakibatkan oleh sebab-sebab khusus dan tidak akan meluas kepada hal-hal yang lain. Misalnya “meskipun nilai ulangan saya kemarin jelek, itu tidak akan membuat saya gagal menjadi juara kelas”. Bila dihadapkan pada hal yang baik ia akan menjelaskan hal itu diakibatkan oleh faktor yang bersifat universal. Misalnya “saya mendapat nilai yang bagus karena saya pintar”. Sementara orang yang pesimis akan melihat kejadian yang baik sebagai suatu hal yang spesifik dan berlaku untuk hal-hal tertentu saja. Misalnya: “saya mendapat nilai bagus karena saya pintar dalam pelajaran matematika”. Sedangkan jika menemui kejadian buruk pada satu sisi hidupnya ia akan menjelaskannya sebagai suatu hal yang universal, dan akan meluas keseluruhan sisi lain dalam hidupnya, dan biasanya akibat hal ini menjadi mudah menyerah terhadap segala hal meski ia hanya gagal dalam satu hal. Misalnya: “saya tidak akan menjadi juara kelas karena ulangan matematika saya kemarin jelek.”

Seligman (2005) juga berpendapat bahwa sebagian orang bisa melupakan persoalan dan melanjutkan kehidupan mereka bahkan ketika salah satu aspek penting dari kehidupan mereka, misalnya pekerjaan atau pernikahan sedang berantakan. Ada sebagian lain yang membiarkan satu persoalan melebar

mempengaruhi segala segi kehidupan mereka, mereka menganggapnya sebagai bencana. Misalnya ketika orang-orang pesimistis dihadapkan pada kejadian buruk maka mereka menganggap bahwa “saya pengajar yang tidak adil”, “saya orang yang menyebalkan”, dan “semua buku tidak ada gunanya”. Sedangkan orang-orang optimistis ketika mereka menghadapi kejadian buruk, mereka menganggap bahwa “profesor A tidak adil”, “saya menyebalkan bagi dia”, dan “buku ini tidak berguna”.

3. *Personalization*

Merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut, meliputi dari *internal* (dari dalam dirinya) dan *eksternal* (dari luar dirinya).

Saat hal buruk terjadi, seseorang bisa menyalahkan dirinya sendiri (*internal*) atau menyalahkan orang lain atau keadaan (*eksternal*). Orang-orang yang menyalahkan dirinya sendiri saat mereka gagal membuat rasa penghargaan terhadap diri mereka sendiri menjadi rendah. Mereka berpikir mereka tidak berguna, tidak mempunyai kemampuan, dan tidak dicintai. Orang-orang yang menyalahkan kejadian-kejadian eksternal tidak kehilangan rasa penghargaan terhadap dirinya sendiri saat kejadian-kejadian buruk menimpa mereka. Ketika mengalami hal yang buruk, orang yang pesimis akan menganggap bahwa hal itu terjadi karena faktor dari dalam dirinya. Misalnya: “saya mendapat nilai jelek pada ulangan matematika kemarin karena saya tidak pintar berhitung”. Bila dihadapkan pada peristiwa baik ia akan menganggap bahwa hal itu disebabkan oleh faktor luar dirinya. Misalnya: “tim saya berhasil menang pada pertandingan tadi malam karena lawan tidak dalam kondisi yang baik”.

Di sisi lain, orang optimis akan menganggap hal yang baik merupakan hal yang disebabkan oleh faktor dalam dirinya. Misalnya: “kemi berhasil menang dalam pertandingan tadi malam karena kemampuan kami memang lebih baik dari lawan”. Sedangkan ketika menghadapi suatu yang buruk yang disebabkan oleh faktor eksternal. Misalnya: “saya mendapat nilai yang jelek dalam ulangan kemarin karena waktu yang disediakan terlalu sempit”.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek tersebut menggambarkan tanda-tanda apakah seseorang dapat dikatakan optimis atau bukan yaitu tentang bagaimana cara seseorang dalam menjelaskan kejadian-kejadian buruk, cara seseorang memandang suatu kebiasaan dari pikiran yang pernah dialami saat masa kanak-kanak dan remaja, dan suatu pikiran bahwa seseorang dapat diterima dan dihargai atau tidak diterima dan tidak dihargai oleh orang lain, yaitu meliputi aspek *permanence* (masalah dengan waktu), *pervasiveness* (masalah dengan ruang), *personalization* (masalah dengan pribadi/diri sendiri).

2.1.3.3 Ciri-ciri Optimisme

Adapun ciri-ciri optimisme menurut pandangan para ahli. (Seligman, 2005) mengatakan bahwa orang yang optimis percaya bahwa kegagalan hanyalah suatu kemunduran yang bersifat sementara dan penyebabnya pun terbatas, mereka juga percaya bahwa hal tersebut muncul bukan diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya, melainkan diakibatkan oleh faktor luar, sedangkan menurut McGinnis dalam (Khalid, 2011) mengatakan bahwa ada 12 ciri-ciri orang yang optimis, yaitu:

1. Jarang terkejut oleh kesulitan. Hal ini dikarenakan orang yang optimis berani menerima kenyataan dan mempunyai penghargaan yang besar pada hari esok.
2. Mencari pemecahan sebagian permasalahan. Orang optimis berpandangan bahwa tugas apa saja, tidak peduli sebesar apapun masalahnya bisa ditangani kalau kita memecahkan bagian-bagian dari yang cukup kecil. Mereka membagi pekerjaan menjadi kepingan-kepingan yang bisa ditangani.
3. Merasa yakin bahwa mampu mengendalikan atas masa depan mereka. Individu merasa yakin bahwa dirinya mempunyai kekuasaan yang besar sekali terhadap keadaan yang mengelilinginya. Keyakinan bahwa individu menguasai keadaan ini membantu mereka bertahan lebih lama setelah lain-lainnya menyerah.
4. Memungkinkan terjadinya pembaharuan secara teratur. Orang yang menjaga optimisnya dan merawat antusiasmenya dalam waktu bertahun-tahun adalah individu yang mengambil tindakan secara sadar dan tidak sadar untuk melawan *entropy* (dorongan atau keinginan) pribadi, untuk memastikan bahwa sistem tidak meninggalkan mereka.
5. Menghentikan pemikiran yang negatif. Optimis bukan hanya menyela arus pemikirannya yang negatif dan menggantikannya dengan pemikiran yang lebih logis, mereka juga berusaha melihat banyak hal sedapat mungkin dari segi pandangan yang menguntungkan.

6. Meningkatkan kekuatan apresiasi, yang kita ketahui bahwa dunia ini, dengan semua kesalahannya adalah dunia besar yang penuh dengan hal-hal baik untuk dirasakan dan dinikmati.
7. Menggunakan imajinasi untuk melatih sukses. Optimis akan mengubah pandangannya hanya dengan mengubah penggunaan imajinasinya. Mereka belajar mengubah kekhawatiran menjadi bayangan yang positif.
8. Selalu gembira bahkan ketika tidak bisa merasa bahagia. Optimis berpandangan bahwa dengan perilaku ceria akan lebih merasa optimis.
9. Merasa yakin bahwa memiliki kemampuan yang hampir tidak terbatas untuk diukur. Optimis tidak peduli berapapun umurnya, individu mempunyai keyakinan yang sangat kokoh karena apa yang terbaik dari dirinya belum tercapai.
10. Suka bertukar berita baik. Optimis berpandangan, apa yang kita bicarakan dengan orang lain mempunyai pengaruh yang penting terhadap suasana hati kita.
11. Membina cinta dalam kehidupan. Optimis saling mencintai sesama mereka. Individu mempunyai hubungan yang sangat erat. Individu memperhatikan orang-orang yang sedang berada dalam kesulitan, dan menyentuh banyak arti kemampuan. Kemampuan untuk mengagumi dan menikmati banyak hal pada diri orang lain merupakan daya yang sangat kuat yang membantu mereka memperoleh optimisme.
12. Menerima apa yang tidak bisa diubah. Optimis berpandangan orang yang paling bahagia dan paling sukses adalah yang ringan kaki, yang

berhasrat mempelajari cara baru, yang menyesuaikan diri dengan sistem baru setelah sistem lama tidak berjalani. Ketika orang lain membuat frustrasi dan mereka melihat orang-orang ini tidak akan berubah, mereka menerima orang-orang itu apa adanya dan bersikap santai. Mereka berprinsip “Ubahlah apa yang bisa anda ubah dan terimalah apa yang tidak bisa anda ubah”.

Menurut Seligman (2005), karakteristik orang yang pesimis adalah mereka cenderung meyakini peristiwa buruk akan bertahan lama dan akan menghancurkan segala yang mereka lakukan dan itu semua adalah kesalahan mereka sendiri. Sedangkan orang yang optimis jika berada dalam situasi yang sama, akan berpikir sebaliknya mengenai ketidakberuntungannya. Mereka cenderung meyakini bahwa kekalahan hanyalah kegagalan yang sementara, dan itu karena terbatas pada satu hal saja. Orang yang optimis yakin kekalahan bukanlah karena kesalahan mereka melainkan keadaan, keberuntungan atau orang lain yang menyebabkannya. Mereka menganggap situasi yang buruk adalah sebagai suatu tantangan dan mereka akan berusaha keras menghadapinya.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme

Menurut para ahli ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi optimis, yaitu (Idham, 2011):

- a. Pesimis, banyak orang yang menyatakan mereka ingin bisa lebih positif, tetap berpikir mereka terkutuk dengan sifat pesimistik, dan untuk dapat mengubah dirinya dari pesimis menjadi optimis dapat rencana tindakan yang ditetapkan sendiri (Ginnis, 1995).

- b. Pengalaman bergaul dengan orang lain, kemampuan untuk mengagumi dan menikmati hal pada diri orang lain merupakan daya yang sangat kuat, sehingga dapat membantu mereka memperoleh optimism (Ginnis, 1995).
- c. Prasangka, prasangkaan hanyalah prasangkaan, bisa merupakan fakta bisa pula tidak (Seligman, 2005).

Menurut Seligman (1991), cara berpikir yang digunakan individu akan mempengaruhi hampir seluruh kehidupannya antara lain dalam bidang berikut ini:

- a. Pendidikan

Dalam bidang prestasi yang pesimis berada dibawah potensi mereka yang sesungguhnya, sedangkan orang optimis dapat melebihi potensi yang mereka miliki. Orang yang optimis lebih berhasil daripada orang yang pesimis meskipun orang yang pesimis itu mempunyai minat dan bakat relatif sebanding.

- b. Pekerjaan

Individu yang berpandangan optimis lebih ulet menghadapi berbagai tentangan sehingga akan lebih sukses dalam bidang pekerjaan dibandingkan individu yang berpandangan pesimis. Eksperimen menunjukkan bahwa orang yang pesimis mengerjakan tugas-tugas dengan lebih baik di sekolah dan pekerjaan.

- c. Lingkungan

Menurut Ginnis (1995), tumbuhnya optimisme dipengaruhi oleh pengalaman bergaul dan orang-orang. Mendukung pendapat Ginnis, Seligman (1995) menambahkan bahwa kritik pesimis dari orang-orang yang dihormati, seperti orang tua, guru, dan pelatih akan membuat segera memulai kritik terhadap

dirinya dengan gaya penjelasan yang pesimis pula. Pengalaman berinteraksi antara anak dan orang tuanya juga mempengaruhi pembentukan gaya penjelasan anak. Akibat interaksinya sehari-hari itu, gaya penjelasan yang biasa diucapkan orang tua dalam menjelaskan penyebab terjadinya suatu peristiwa yang akan ditiru oleh anak.

Dalam hal ini, dukungan sosial termasuk di dalamnya, karena dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan-ikatan sosial yang menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal (Smet, 1994). Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah.

d. Konsep Diri

Individu dengan konsep diri yang tinggi selalu termotivasi untuk menjaga pandangan yang positif tentang dirinya dan jika individu memandang hal-hal positif dalam dirinya maka individu tersebut akan melakukan refleksi diri dan akan merefleksikan pengalaman yang bermacam-macam dan apa yang dia ketahui sehingga individu dapat mengetahui dirinya dan dunia sekitarnya (Bandura, 1986). Pengalaman-pengalaman individu tersebut terdiri atas pengalaman-pengalaman penguasaan dan ketidakberdayaan. Kegagalan dan ketidakberdayaan yang melebihi batas, seperti kematian ibu sejak kanak-kanak, penganiayaan fisik, percekocokan orang tua yang terus menerus dapat merusak konsep diri seseorang dan dapat merusak pandangan optimistik. Namun sebaliknya, tantangan tidak terduga yang menghasilkan penguasaan dapat menjadi titik awal perubahan optimisme yang akan berlangsung sepanjang waktu (Seligman, 2008).

2.1.4 Hubungan motivasi kerja dan *adversity quotient*

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari dalam maupun dari luar individu sebagai pendorong untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Konsep dasar dari motivasi adalah kebutuhan, dorongan, penghargaan dan perilaku yang mengarah pada tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada gilirannya akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara maksimal dan mencapai hasil pekerjaan secara optimal, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan tidak maksimal dan pencapaian hasil pekerjaan tidak optimal. Guru honorer adalah orang yang pekerjaannya mengajar yang menerima honorarium (upah sebagai imbalan jasa). Hak Guru Selain memenuhi kewajiban dan tugasnya sebagai guru, guru juga harus mendapatkan haknya. Hak-hak guru diharapkan dapat memenuhi kesejahteraan gaji mereka dan hak tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan didalam menghadapi tantangan atau kemampuan merespon kesulitan yang dihadapi dengan baik, oleh Stolz (2000) diperkenalkan sebagai *adversity*, sedangkan hasil pengukuran kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan terhadap permasalahan yang dihadapi disebut *Adversity Quotient* (AQ). Menurut Stolz (2000) *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, 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.

Dalam fenomena di ketahui bahwa *adversity quotient* (AQ) yang sangat tampak terlihat dari para guru honorer di Tanjungbalai. Antara lain pada saat bekerja para guru tetap melaksanakan tugas mengajar secara optimal dan tepat waktu walaupun tidak semua fasilitas dipenuhi dan tidak diberikan imbalan yang setimpal. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient*, menurut Stolz (2000) mulai dari daya saing, produktivitas, kreativitas, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, dan motivasi. Sejalan dengan hasil penelitian Tarmizi 2018 teradapat hubungan motivasi kerja pada karyawan Iradio. Dalam penelitian ini, salah satunya motivasi, menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaikbaiknya.

Wardiana, Wiarta, dan Zulaikha (2014) menyatakan AQ merupakan salah satu kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan orang untuk bisa mengatasi segala kesulitan serta hambatan saat seseorang mengalami kegagalan. AQ mampu memprediksi seseorang atau individu pada tampilan motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pembelajaran, energi, harapan, kegembiraan, vitalitas dan kesenangan, kesehatan mental, kesehatan jasmani, daya tahan, fleksibilitas,

perbaiki sikap, daya hidup dan respon terhadap perubahan (Romli, 2013). Hari Lasmono (dalam Sunarya, Sudaryono, & Saefullah, 2011) mengungkapkan bahwa dalam bisnis ataupun karier tidak cukup hanya mengandalkan IQ dan EQ saja namun diperlukan AQ. Terkait dengan hal tersebut sesuai pemaparan dari Fahmi (2008) bahwa orang-orang yang memiliki AQ merupakan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi pada dirinya. Maka dari itu, perlunya AQ dalam diri untuk memunculkan motivasi kerja mereka sehingga bisa mengubah kendala menjadi peluang untuk meraih kesuksesan. Dalam penelitiannya Stoltz (2000) menemukan bahwa orang-orang yang memiliki *adversity quotient* (AQ) yang tinggi akan dapat memotivasi diri mereka sendiri, 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.

2.1.5 Hubungan optimisme dan *adversity quotient*

Dalam melakukan tugas, seseorang guru sangat perlu melakukan langkah-langkah yang memungkinkan yang bersangkutan mengambil jalan yang paling praktis. Jalan praktis tersebut berguna untuk melakukan terobosan penting agar kesuksesan menjadi nyata. Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa

yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori optimisme merupakan suatu cara bagaimana seseorang bisa berpikir positif ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hidupnya.

Dalam fenomena yang diketahui dari wawancara kepada guru honorer di Tanjungbalai terdapat hal-hal yang bisa diusahakan dimasa depan untuk mendapatkan masa depan yang lebih sejahtera. Penyikapn terhadap sebuah situasi terkait dengan keyakinan akan hal-hal yang baik di masa mendatang menurut (Scheier & Carver, 2002) Keyakinan mengenai hal-hal baik mengenai masa depan disebut optimisme. Scheier & Carver (2002) menyatakan, bahwa ketika menghadapi sebuah tantangan, individu yang optimistis akan percaya dan tekun dalam berjuang meskipun kemajuan atas usahanya melalui fase sulit dan berjalan lambat.

Adversity quotient sebagai bentuk respon individu terhadap kesulitan dan pengendalian terhadap respon yang konsisten tidak terlepas dari bagaimana individu menyikapi situasi yang menekan dalam kehidupannya (Stoltz, 2008).

Menurut Segestrom, 1998 (dalam Adila, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. (Lopez & Snyder, 2003) berpendapat optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa sesuatu akan berjalan menuju kearah kebaikan. Perasaan optimisme membaca individu pada tujuan yang diinginkan, yakni percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki. Sikap optimis menjadikan seseorang keluar dengan cepat dari

permasalahan yang dihadapi karena adanya pemikiran dan perasaan memiliki kemampuan, juga didukung anggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan sendiri-sendiri.

Menurut (Stoltz, 2004) suksesnya pekerjaan dan hidup terutama ditentukan oleh *Adversity Quotient*. Dikatakan juga bahwa AQ berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Orang yang memiliki AQ lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah. Dalam melakukan suatu kegiatan tidak selamanya semua berjalan dengan lancar, adakalanya dihadapkan pada kegagalan, hambatan, dan kesulitan.

Hasil penelitian (Utami, 2014) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara optimisme dan *adversity quotient* pada mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran UNS yang mengerjakan skripsi. Hasil penelitian (Khair, 2018) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara optimisme dan *adversity quotient* pada TKI. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Seligman, 2008) bahwa orang-orang dengan optimisme akan memiliki kemampuan untuk bertahan dalam situasi yang penuh tantangan dan dalam situasi yang mengandung kesulitan sebagai wujud dari *adversity quotient* yang ada dalam diri. Jika individu yang optimistis telah berulang kali mengalami hal yang menyebabkan hal buruk terjadi dalam hidupnya, kemungkinan besar dirinya akan berani mengakui kesalahannya dan mengambil 100% tanggung jawab untuk mengubahnya sebagai usaha untuk tetap berusaha dalam situasi sulit guna menyelesaikan tugas (Darmawangsa, 2010).

2.1.6 *Hubungan Antara Motivasi Dan Optimisme Terhadap Adversity Quotient*

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Dalam fenomena ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dilihat guru honorer di Tanjungbalai menjalani pekerjaan tentu tidak lepas dari berbagai masalah dan hambatan. Ditengah masalah hambatan yang dirasakan oleh guru honorer di Tanjungbalai dalam bekerja mereka tetap bekerja seperti biasa. Dalam bekerja sebagai guru motivasi kerja sangat penting.

Ini menandakan adanya faktor-faktor yang berhubungan *adversity quotient* secara langsung atau pun tidak langsung selama bekerja. Faktor-faktor ini dijelaskan oleh Stoltz 2004, *Adversity Quotient* berhubungan dengan daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, optimisme, dan merangkul perubahan.

Namun tidak hanya motivasi kerja saja yang memiliki hubungan terhadap *adversity quotient*, tetapi faktor lain yang juga memiliki sumbangsih yaitu

optimisme. Optimisme merupakan suatu cara bagaimana seseorang bisa berpikir positif ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hidupnya.

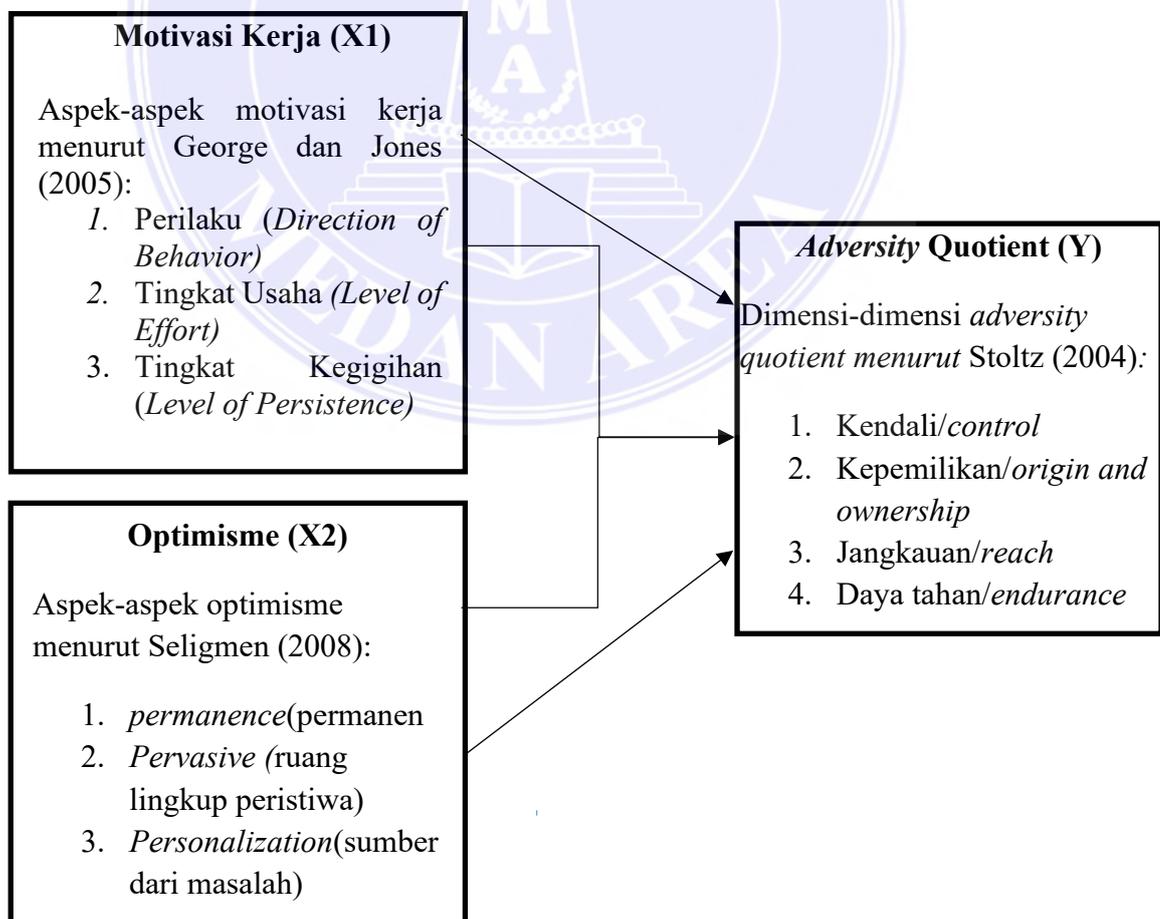
Seligman 2005 menjelaskan optimism memiliki aspek *permanence* (masalah dengan waktu), *pervasiveness* (masalah dengan ruang), *personalization* (masalah dengan pribadi/diri sendiri).

Menurut Seligman (2005), karakteristik orang yang pesimis adalah mereka cenderung meyakini peristiwa buruk akan bertahan lama dan akan menghancurkan segala yang mereka lakukan dan itu semua adalah kesalahan mereka sendiri. Sedangkan orang yang optimis jika berada dalam situasi yang sama, akan berpikir sebaliknya mengenai ketidakberuntungannya. Mereka cenderung meyakini bahwa kekalahan hanyalah kegagalan yang sementara, dan itu karena terbatas pada satu hal saja. Orang yang optimis yakin kekalahan bukanlah karena kesalahan mereka melainkan keadaan, keberuntungan atau orang lain yang menyebabkannya. Mereka menganggap situasi yang buruk adalah sebagai suatu tantangan dan mereka akan berusaha keras menghadapinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat motivasi kerja dan optimisme memiliki hubungan terhadap tingkat *adversity quotient* seseorang, dan menjadi faktor pengikat *adversity quotient* dalam menjalani pekerjaan sebagai guru honorer di Tanjungbalai.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan mengenai hubungan motivasi kerja dan optimisme terhadap *adversity quotient* guru honorer di Tanjungbalai, maka peneliti menampilkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2 1 Rancangan Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan telaah pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan, sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif *motivasi kerja* dan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai.
2. Ada hubungan positif optimisme dan *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai.
3. Ada hubungan positif *motivasi kerja* dan optimisme terhadap *adversity quotient* pada guru honorer di Tanjungbalai.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda antara tiga variabel yaitu motivasi kerja variabel bebas (X1) dan optimisme variabel bebas (X2) dengan variabel terikat yaitu *adversity quotient* dan menggunakan alat ukur baku sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dalam hal ini motivasi kerja (X1) dan optimism variabel bebas (X2) dengan variabel terikat yaitu *adversity quotient* (Y) guru honorer di Tanjungbalai.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian akan dilakukan di kota Tanjungbalai. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah masih ditemukan *adversity quotient* pada guru honorer.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 sampai Juli 2024. Penelitian ini dilakukan mulai dari pengambilan data awal, penyusunan proposal penyusunan skala penelitian, uji coba alat ukur, pengambilan data penelitian, hingga penulisan laporan penelitian.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Motivasi Kerja (X1)
b. Optimisme (X2)
2. Variabel terikat : *Adversity Quotient* (Y)

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2011), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel- variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Adversity Quotient

Kemampuan berfikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan dalam bentuk kognitif dan perilaku serta ketahanan seseorang terhadap tantangan dan kesulitan

untuk terus berjuang dengan gigih dalam meraih peencapaian hidup atau kesuksesan. Kemampuan *adversity quotient* seseorang dapat diungkap melalui Dimensi dari *adversity quotient* meliputi: kendali/ *control*, kepemilikan/ *origin & ownership*, jangkauan/ *reach*, daya tahan/ *endurance*.

3.4.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Skala pengukuran motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari aspek aspek penelitian yang diukur dalam penelitian ini ada tiga yaitu Perilaku (Direction of Behaviour), Tingkat Usaha (Level of Effort) dan Tingkat Kegigihan (Level of Persistence).

3.4.3 Optimisme

Secara operasional adalah keyakinan menyikapi sebuah peristiwa, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan menempatkan penyebab kegagalan pada keadaan diluar diri, memiliki harapan dan ekspektasi menyeluruh bahwa akan ada lebih banyak hal baik dari pada hal buruk akan terjadi pada masa yang akan datang. Tingkat optimisme seseorang dapat diungkap dari Aspek-aspek Optimisme menurut (Seligmen, 2008) yaitu: *permanence, pervasive, personalization*.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini guru honorer yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun di Tanjungbalai.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20 - 25% (Arikunto, 2002). Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah:

$$n = 20 - 25\% \times N$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 25% dari 500 anggota populasi yaitu sebanyak 125.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian perlu digunakan suatu teknik pengambilan sampel yang baik, sehingga data yang akan diperoleh merupakan representasi data populasi dari populasi yang diteliti. Menurut Hadi (2007) sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel

ini dikenai langsung dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode skala ukur. Hadi (2004) mendefinisikan skala ukur sebagai metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau daftar isian yang harus diisi oleh sejumlah subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Berdasarkan jawaban atau isian tersebut, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diselidiki.

Metode skala dalam penelitian ini adalah angket online melalui google form yaitu diberikan secara tidak langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendataannya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (2007), adalah sebagai berikut.

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert variabel Y yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favourable* (yang mendukung pernyataan), yang diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* (yang tidak mendukung pernyataan), diberi rentangan skor 1-4.

Skala Likert variabel X1 yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favourable* (yang mendukung pernyataan), yang diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* (yang tidak mendukung pernyataan), diberi rentangan skor 1-4.

Sedangkan skala Likert variabel X2 Likert yang digunakan dalam penelitian ini juga memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favourable* (yang mendukung pernyataan), yang diberi rentangan skor 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* (yang tidak mendukung pernyataan), diberi rentangan skor 1-4.

Skala dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja, skala optimisme, dan skala *adversity quotient*.

1. Skala motivasi kerja

Alat ukur motivasi kerja. Skala motivasi ini disusun penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh George dan Jones (2005), dengan aspek sebagai berikut: perilaku (Direction of Behaviour), tingkat usaha (Level of Effort), Tingkat Kegigihan (Level of Persistence) yaitu:

1. Perilaku (direction of behavior) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (Level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (level of persistence) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Semakin tinggi skor yang di peroleh maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru honorer namun semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin semakin rendah optimisme pada guru honorer.

2. Skala Optimisme

Optimisme diukur dengan skala Optimisme . Skala ini terdiri dari penjabaran dari aspek-aspek Optimisme menurut (Seligmen, 2008) yaitu:

- a. *Permanence* (permanen), Gaya penjelasan peristiwa ini menggambarkan bagaimana individu melihat peristiwa berdasarkan waktu, yaitu bersifat sementara (*temporary*) dan menetap (*permanence*). Orang-orang yang mudah menyerah (pesimis) percaya bahwa penyebab kejadian-kejadian buruk yang menimpa mereka bersifat permanen (kejadian itu akan terus berlangsung) selalu hadir mempengaruhi hidup.
- b. *Pervasive* (ruang lingkup peristiwa), gaya penjelasan peristiwa ini berkaitan dengan ruang lingkup peristiwa tersebut, yang meliputi *universal* (menyeluruh) *spesifik* (khusus). Orang yang optimis bila dihadapkan pada kejadian yang buruk akan membuat penjelasan yang spesifik dari kejadian ini, bahwa hal buruk terjadi diakibatkan oleh sebab-sebab khusus dan tidak akan meluas kepada hal-hal yang lain.
- c. *Personalization* (sumber dari masalah). Merupakan gaya penjelasan masalah yang berkaitan dengan sumber dari penyebab kejadian tersebut, meliputi dari *internal* (dari dalam dirinya) dan *eksternal* (dari luar dirinya).

Semakin tinggi skor yang di peroleh maka semakin tinggi Optimisme yang dimiliki guru honorer namun semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah optimisme pada guru honorer.

3. Skala *Adversity Quotient*

Alat ukur *adversity quotient* ialah skala *adversity quotient*. Terdiri dari aitem yang merupakan penjabaran dari dimensi-dimensi AQ menurut (Stoltz, 2004) yaitu:

- a. Dimensi kendali/ *control*, kendali menunjukkan berapa besar kendali yang dirasakan individu terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan.
- b. Dimensi kepemilikan/ *origin & ownership*, mengetahui asal-usul dari masalah dan menempatkan rasa bersalah secara wajar.
- c. Dimensi jangkauan/ *reach*, sejauh mana kesulitan mempengaruhi kehidupan.
- d. Dimensi daya tahan/ *endurance*. Berapa lama bangkit dari kesulitan

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi pula *adversity quotient* pada guru honorer, semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah pula *adversity quotient* pada guru honorer.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorabel*) dan pernyataan negatif (*unfavorabel*).

3.8 Validitas dan Realibitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan realibitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas

dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

3.8.1 Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson (Hadi, 2006).

3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Anwar, 1997). Analisis reliabilitas skala motivasi kerja, skala optimisme dan skala *adversity quotient* dapat dipakai metode *Spearman*.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi dan anava. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 *for windows*.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis Analisa Regresi, dan Anava terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing- masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disampaikan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil: Hubungan antara Motivasi Kerja dan Adversity Quotient (AQ). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dengan adversity quotient (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y signifikan, dengan nilai t hitung yang jauh lebih besar dari t tabel. Secara simultan, X1 dan X2 (optimisme) juga berpengaruh signifikan terhadap Y, seperti yang ditemukan dalam uji F yang menunjukkan bahwa pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y adalah signifikan. Hubungan antara Optimisme dan Adversity Quotient Meskipun optimisme (X2) diidentifikasi sebagai faktor penting dalam teori, penelitian ini menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara optimisme dan adversity quotient (Y) pada guru honorer di Tanjungbalai. Nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y lebih besar dari tingkat signifikansi yang dipilih, dan H2 ditolak. Koefisien Determinasi (R Square) Model regresi berganda yang dikembangkan mampu menjelaskan sekitar 93.9% variasi dalam Y berdasarkan X1 dan X2 secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut cukup kuat dalam menjelaskan variabilitas dalam adversity quotient di antara responden. Perbandingan dengan Teori Stoltz dan Seligman: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan teori Stoltz (2005) dan pandangan Seligman (2008). Meskipun teori-teori ini menggarisbawahi pentingnya optimisme dalam mempengaruhi *adversity*

quotient, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks spesifik guru honorer di Tanjungbalai, optimisme tidak memperlihatkan hubungan yang signifikan terhadap *adversity quotient*.

Kesimpulan ini memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *adversity quotient* dalam konteks kerja guru honorer. Penelitian ini tidak hanya menyoroti pentingnya motivasi kerja sebagai penggerak utama dalam menghadapi tantangan, tetapi juga menunjukkan bahwa optimisme mungkin tidak selalu menjadi faktor yang dominan dalam mengukur ketangguhan individu dalam menghadapi kesulitan.

5.2 Saran

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

1. Saran kepada guru Perkuat Motivasi Internal: Fokuslah pada mempertahankan motivasi internal yang kuat dalam menjalani profesi sebagai guru honorer. Dengan motivasi yang tinggi, Anda akan lebih mampu menghadapi tantangan dan menjaga semangat dalam mengajar. Peningkatan Optimisme: Meskipun menghadapi berbagai kesulitan, upayakan untuk memelihara sikap optimisme. Optimisme dapat membantu Anda menghadapi setiap rintangan dengan lebih baik dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Pengembangan Diri Melalui PPG dan Sertifikasi: Manfaatkan kesempatan untuk mengikuti PPG dan mendapatkan sertifikasi yang relevan. Ini tidak hanya

akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda, tetapi juga dapat membuka peluang untuk meningkatkan status dan kesejahteraan sebagai guru.

2. Saran kepada sekolah dan pemerintahan :Dukungan Pengembangan Profesional: Sekolah dan pemerintah perlu memberikan lebih banyak dukungan dalam pengembangan profesional bagi guru honorer. Program pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru. : Peningkatan Kesejahteraan: Upayakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer melalui berbagai insentif, subsidi, atau program dukungan finansial. Hal ini dapat membantu mengurangi beban finansial yang mereka hadapi sehari-hari. Pemantapan Kebijakan: Tinjau kembali dan perbarui kebijakan terkait dengan guru honorer untuk memastikan mereka mendapatkan perlindungan yang layak dan penghargaan yang setara dengan kontribusi mereka dalam dunia pendidikan.

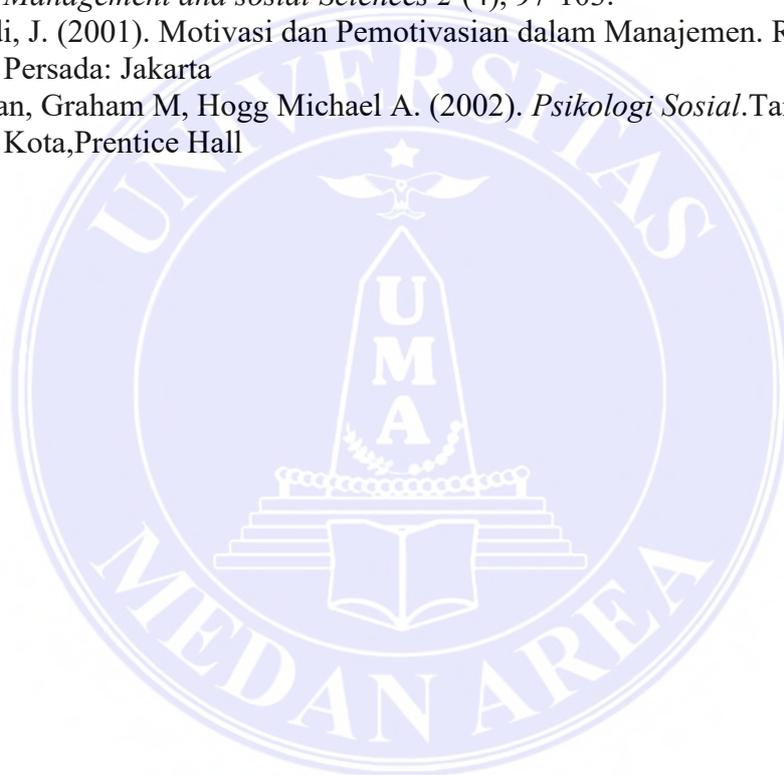
3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Adila, Dewi Muharnia. (2010). Hubungan Self Esteem dengan Optimisme Meraih Kesuksesan Karir pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Afzalur Rachman (1995). *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2* (Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta).
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought and Action*. Englewood Cliffs. Prentice Hall
- Carver, C. S., & Scheier, M. F.(2002). *Optimism*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez. Handbook of positive psychology. Oxford University Press. New York
- 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.
- Darmawangsa, Darmadi. (2010). *101 Tips motivasi Dan Inspirasi Sukses menjadi Juara Sejati*. Jakarta. Pt. Ales Media Komputindo
- Khalid, Idham. (2011). Pengaruh Self Esteem dan Dukungan Sosial Terhadap Optimisme Hidup Penderita HIV/AIDS. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Ginnis, Mc, A.L. (1995). *Kekuatan Optimisme*. Jakarta. Mitra Utama
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey.
- Goleman, Daniel. (2002). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Lopez, SJ, Sntder, CR. (2003). *Psikologi positif*. Washington DC. American
- Munandar, M (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
- 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.
- Seligman, MaEP.(2005). *Authentic Happiness (Terjemahan: Eva Yulia Nukman)*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- _____.(2008). *Menginstal Optimisme (Terjemahan: Budhy Yogapranat)* Bandung : Momentum.
- Saphiro, E, Laurence. (1997). *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. Garamedia Pustaka Utama, Tanpa Kota.
- Saraswathi (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Segestorm, Paul.S.(1998). Endogenous Growth Without Scale Effects. American Economic Association

- Stoltz, Paul G.(2014). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (Terjemahan: T. Hermaya)*. Jakarta. Grasindo.
- Ubaedy, AN. (2007). *Berfikir Positif*. Jakarta. Bee Indonesia Jakarta.
- Utami, Isiya, Bekti dkk.(2012). Hubungan Antara Optimisme Dengan *Adversity Quotient* Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Uns Yang Mengerjakan Skripsi. Universitas Sebalas Maret
- Walgito, Bimo. (1997). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta. Andi offset
- Weinstein, N.D. (1980). Unrealistic Optimism About Future Life Events. *Journal Of Personality And Social Psychology*
- 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, J. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Voughan, Graham M, Hogg Michael A. (2002). *Psikologi Sosial*. Tanpa Kota, Prentice Hall



LAMPIRAN



LAMPIRAN A

Skala *Adversity Quoteint*, Motivasi Kerja, dan Optimisme

Identitas diri

Nama :

Tempat, tanggal lahir :

Masa kerja :

Sekolah :

Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.

Keterangan :

SS :SangatSesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS :Sangat Tidak Sesuai

Saya sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu, oleh karena itu seluruh data dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala ini.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya meminta maaf kepada atasan jika salah mengerti perintah yang atasan				
2	Saya panik jika terbentur maslah dengan kurikulum dan pekerjaan				

3	Saya percaya kesulitan dalam memahami bahan ajar akan bisa dicari jalan keluarnya				
4	Dengan berjalannya waktu kesulitan membuat saya terbiasa.				
5	Saya tidak bisa cocok dengan budaya kerja menjadi guru				
6	Saya sedih jika membandingkan pekerjaan guru dengan profesi lain				
7	Saya tidak fokus bekerja jika selalu mengingat deadline tugas				
8	Saya sembunyi-sembunyi mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan sebagai guru				
9	Saya takut melakukan sesuatu yang saya anggap benar.				
10	Berita buruk tentang guru tidak menyurutkan semangat saya dalam bekerja				
11	Saya mencari informasi dari sekolah-sekolah lain tentang kurikulum terbaru yang diterapkan				
12	Saya akan mengadu kepada yang berwenang jika ketidakadilan terjadi.				
13	Saya takut dengan berita yang berkembang tentang guru				
14	Tidak ada cara untuk berkomunikasi dengan pihak yang berwenang				
15	Saya hanya pasrah jika atasan memberi pekerjaan di luar beban pekerjaan				
16	Cara kerja yang berbeda dari profesi sebelumnya membuat saya keliru dalam menerima perintah.				
17	Saya memang bodoh dalam bekerja				
18	Saya mencari cara gar bisa mudah berkomunikasi dengan murid				
19	Kesalahan yang terjadi di pekerjaan sebelumnya akan saya jadikan pelajaran.				
20	Saya tidak akan bisa bekerja di lingkungan sekolah				
21	saya berangkat ke sekolah walaupun hujan lebat				

22	Saya malas berangkat bekerja jika hujan				
23	Saya mudah tersinggung dengan teman sesama guru				
24	Saya tidak marah ketika diremehkan sebagai guru				
25	Saya bekerja lewat dari jam kerja yang sudah ditentukan.				
26	Seiring berjalannya waktu saya bisa terbiasa dengan budaya kerja dilingkungan sekolah				
27	Saya merasa buruk bekerja sebagai guru				
28	Saya tidak mau bekerja jika sudah lewat jam bekerja.				
29	Saya tidak cocok dengan budaya yang ada disini				
30	Tidak ada pekerjaan yang sempurna.				
31	Menajdi guru hanya semntara.				
32	Saya berusaha melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan walaupun itu sulit				
33	Saya tidak tahan dengan kebiasaan keterlambatan gaji setiap bulannya				
34	Saya tidak hilang semangat jika dimarahi atasan.				
35	Saya akan menjadi guru selamanya				
36	Saya stres menjadi guru				

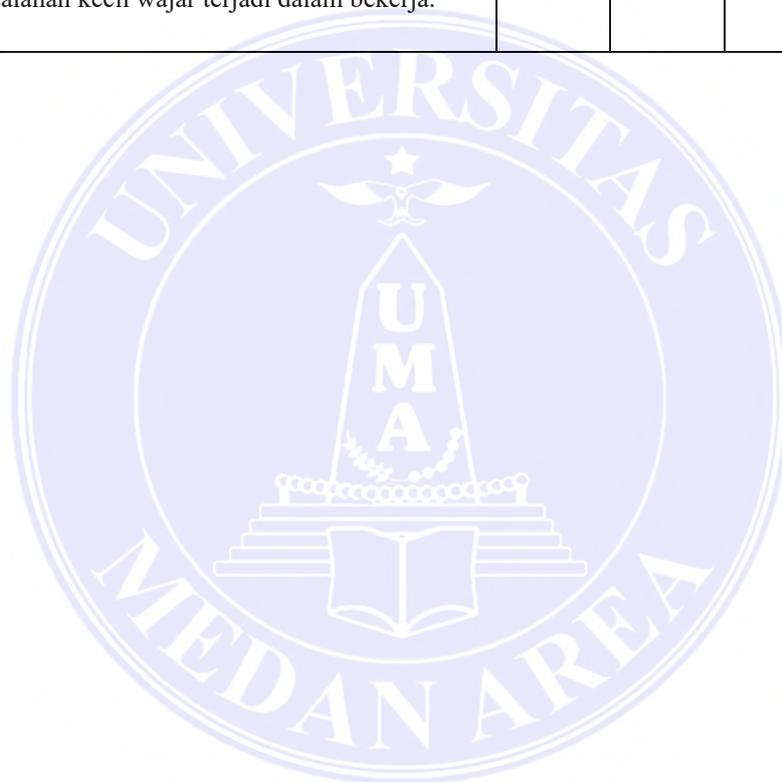
NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja setiap harinya				
2	Saya jarang bolos kerja atau tidak hadir tanpa pemberitahuan				
3	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia				
4	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh sekolah				
5	Saya merasa tidak perlu hadir tepat waktu				
6	Ketika jam kerja selesai, walaupun pekerjaan belum selesai, saya akan berhenti dan pulang				
7	Peraturan yang berlaku bisa diurus secara informal				
8	Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu yang disediakan sekolah untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya				
9	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik mulai dari awal hingga akhir				
10	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan secara terampil dan kreatif				
11	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja				
12	Saya selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang dilakukan				
13	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti				
14	Pekerjaan-pekerjaan tertentu, bisa ditunda				
15	Saya sering memulai pekerjaan ketika sudah mepet waktu				
16	Saya bekerja menurut prosedur dan langkah-langkah yang ditunjukkan pada saya				
17	Sesuatu yang tidak menjadi masalah jika terjadi kesalahan kecil di dalam pekerjaan				
18	Saya sering terdistraksi oleh media sosial dalam bekerja				

19	Saya sering multitasking dalam bekerja				
20	Saya akan tetap masuk kerja seperti biasanya, meskipun cuaca sedang buruk				
21	Saat saya mendapat teguran dari atasan, saya tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi				
22	Saat saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik				
23	Hasil dari pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
24	Saya akan menunda pekerjaan ketika fasilitas kerja kurang mendukung				
25	Saya cenderung menurunkan effort dalam bekerja ketika mendapat atasan atau rekan kerja yang sulit				
26	Jika saya melakukan kesalahan, saya menunggu instruksi untuk memperbaikinya				
27	Hasil pekerjaan mengacu sesuai pada kurikulum yang berlaku				
28	Hasil pekerjaan bisa disesuaikan berdasarkan keinginan saya				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya percaya seiring berjalannya waktu menjadi guru akan lebih sejahtera				
2	Setelah menjadi guru keadaan saya memburuk.				
3	Semuanya akan saya lewati dengan baik.				

4	Saya bisa beradaptasi di sekolah				
5	Saya merasa setiap hari adalah hal berat bagi saya dalam bekerja.				
6	Saya tidak percaya bisa melewati semua ini.				
7	Saya sangat bangga atas pencapaian yang saya peroleh selama ini.				
8	Saya pasrah jika tidak mengerti yang diinginkan oleh atasan dan murid				
9	Sebelum melamar kerja saya mencari tahu peraturan dan berita-berita tentang guru				
10	Saya menjadi guru untuk masa depan saya dan keluarga menjadi lebih baik.				
11	Saya tidak bisa bertahan hidup jika tetap menjadi guru				
12	Saya tidak mengerjakan pekerjaan yg menurut saya diluar kemampuan saya.				
13	Saya menahan amarah ketika dimarahi oleh atasan.				
14	Saya tidak boleh dimarahi oleh atasan				
15	Saya bersabar menghdapi para murid				
16	Saya berpikir atasan saya marah karena karena suasana hatinya sedang buruk.				
17	Saya slalu melakukan kesalahan dalam bekerja.				
18	Saya slalu melakukan kesalahan dalam bekerja.				
19	Saya bertanya dengan atasan jika salah menerima perintah.				
20	Saya mendengarkan atasan memberi masukan dengan kasar				
21	Saya akan pindah pekerjaan sebelum kontrak habis karena gajinya lebih besar.				
22	Saya merasa diremehkan karena saya adalah seorang guru				
23	Saya bertahan bekerja selama pekerjaan belum selesai.				
24	Saya merasa tersinggung ketika diberi perintah dengan kasar.				

25	Saya merasa tidak mengerti kurikulum terbaru karena ada perbedaan dari kurikulum yang berjalan sebelumnya				
26	Saya tidak mendengarkan atasan.				
27	Saya mencari cara agar kesalahan tidak terulang lagi.				
28	Semua kesalahan bekerja berasal dari saya.				
29	Saya sering mengomeli diri sendiri sehabis memarahi murid				
30	Kesalahan kecil wajar terjadi dalam bekerja.				



LAMPIRAN B

TABULASI SKALA ADVERSITY QUOTIENT (Y)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	126
2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	116
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	110	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	111	
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	125	
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	119	
11	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	106	
12	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	98	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	120	
15	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	106	
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	4	109		
17	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	86	
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	119	
19	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	122		
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	115		
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	124		
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	111	
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	125	

51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
54	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	111	
55	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
56	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	125
57	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	119
58	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	106	
59	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	98	
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
61	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	120	
62	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	106	
63	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	4	109		
64	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	86	
65	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	119	
66	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	122	
67	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	115		
68	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	124	
69	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	111		
70	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	125	
71	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
73	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	1	3	4	100		
74	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
75	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	115	
76	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	88	
77	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	123	

12
5 3 4 3 3 3 3 4 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 4 3 112



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 30/1/25

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

TABULASI SKALA MOTIVASI KERJA (X1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	98
2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	90
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	102
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	99
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	91
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	95
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	94
11	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	86
12	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	75
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	107
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	97
15	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	85
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	88
17	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	70
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	94
19	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	93
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	90
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	95
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	85
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	99
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	81
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	103

26	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	76			
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	100		
28	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	88		
29	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	71		
30	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	96		
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	87	
32	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	84		
33	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	67		
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	90		
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	101	
37	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	104	
38	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	91	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	93	
41	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	98	
42	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	90		
43	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
44	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	102	
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	99	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	91	
48	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	96
49	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	89	
50	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	88	
51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	101		
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	2	91		

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	100
54	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	85
55	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
56	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	97
57	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	89
58	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	83
59	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	77
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	107
61	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	91	
62	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	83
63	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	2	1	82
64	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	3	64
65	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91
66	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	91
67	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	87	
68	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	94
69	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83
70	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	95
71	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	99
73	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	79
74	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	98
75	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	88
76	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	67
77	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
78	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	86
79	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	79

80	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	64		
81	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	2	2	2	1	3	3	83		
82	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	88		
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	99	
84	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	105	
85	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	85		
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	100	
87	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
88	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	96	
89	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	89	
90	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	88
91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	101	
92	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	2	91		
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	100	
94	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	85	
95	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	96	
96	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	89	
97	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	88
98	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	101	
99	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	4	2	91		
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	100	
101	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	85		
102	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
103	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	97	
104	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	89		
105	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	83		
106	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	4	77		

107	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	107		
108	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	91		
109	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	83		
110	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	3	3	3	2	1	82	
111	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	3	64
112	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91
113	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	91
114	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	87
115	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	94
116	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83
117	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	95
118	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
119	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	99
120	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	79
121	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	98
122	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	88
123	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	67
124	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
125	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	87

TABULASI SKALA OPTIMISME (X2)																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	104
2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	95
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	108
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	105
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	96
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	89
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	101
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	100
11	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	91
12	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	78
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	113
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	102
15	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	91
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	94
17	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	74
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	100
19	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	97
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	95
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	101
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	1	1	3	89
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	105
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	85
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	109

26	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	4	3	2	2	3	81	
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	106
28	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	93
29	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	75
30	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	101
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	93
32	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	88	
33	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	72	
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	98
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	95
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	107
37	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	111
38	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	97
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	97
41	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	104
42	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	95
43	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	91
44	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	108
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	96
48	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	104
49	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	95
50	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	91
51	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	108
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105

80	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	78
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	113
82	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	102	
83	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	91	
84	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	94	
85	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	74	
86	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	100	
87	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	97	
88	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	95	
89	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	101	
90	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	104	
91	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	95	
92	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91	
93	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	108
94	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
96	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	96	
97	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
98	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	101	
99	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	100	
100	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	91	
101	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	78	
102	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	113
103	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	102	
104	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	91	
105	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	94	
106	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	74	

107	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	100
108	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	97	
109	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	95	
110	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	101	
111	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	104	
112	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	95	
113	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91	
114	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	108	
115	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
117	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	96	
118	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
119	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	101	
120	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	100	
121	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	91	
122	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	78	
123	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	113	
124	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	102	
125	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	91	

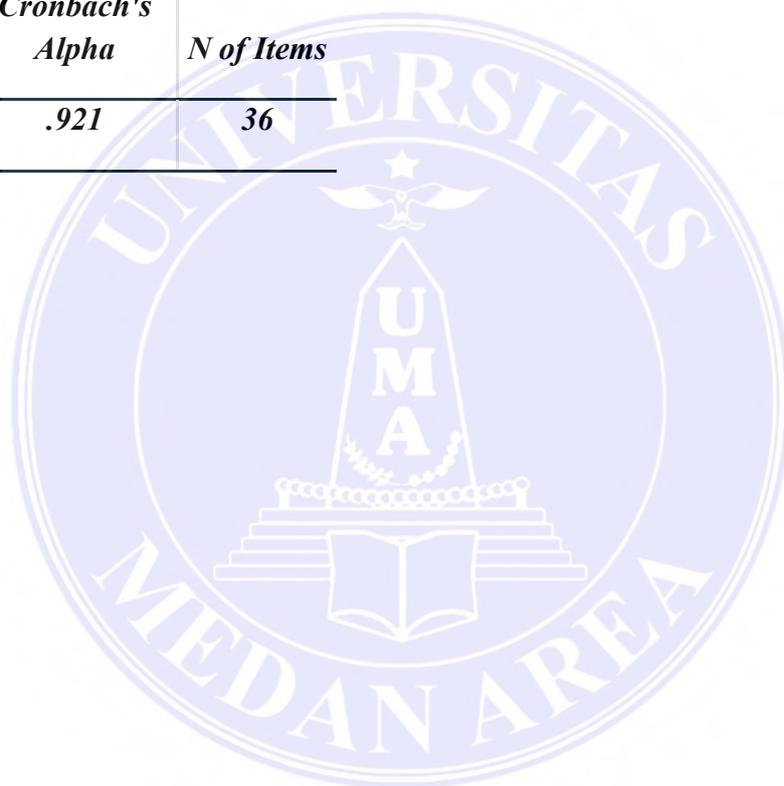
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	36



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	113.1360	148.780	.605	.917
Y02	112.8640	155.989	.285	.921
Y03	113.0720	151.342	.587	.918
Y04	113.1920	146.834	.644	.917
Y05	113.1360	148.780	.605	.917
Y06	113.0720	151.342	.587	.918
Y07	112.7280	155.377	.356	.920
Y08	113.8560	153.366	.356	.920
Y09	112.9520	152.401	.394	.920
Y10	113.7520	153.011	.309	.921
Y11	113.5440	150.395	.549	.918
Y12	113.5760	151.907	.348	.921
Y13	112.9520	152.401	.394	.920
Y14	113.1120	152.133	.444	.919
Y15	113.4800	154.123	.261	.922
Y16	113.1920	146.834	.644	.917
Y17	113.3760	150.930	.507	.919
Y18	114.2160	151.364	.347	.921
Y19	113.8560	153.366	.356	.920
Y20	113.7680	150.502	.512	.918
Y21	113.1360	148.780	.605	.917
Y22	113.0720	151.342	.587	.918
Y23	113.5440	150.395	.549	.918
Y24	113.4320	152.731	.397	.920
Y25	113.5440	150.395	.549	.918
Y26	113.5680	152.715	.245	.923
Y27	113.6880	148.233	.519	.918
Y28	113.5440	151.331	.511	.919
Y29	113.0160	154.064	.360	.920
Y30	113.1360	148.780	.605	.917
Y31	113.1920	146.834	.644	.917
Y32	113.1920	146.834	.644	.917
Y33	113.0720	151.342	.587	.918
Y34	113.1360	148.780	.605	.917
Y35	112.8640	155.989	.285	.921
Y36	113.0720	151.342	.587	.918

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

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)30/1/25

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29
X01 Pearson Correlation	1	.280**	.379**	.225*	1.000**	.379**	.398**	.424**	.233**	-.006	.214*	.137	.233**	.126	-.081	.225*	.290**	.150	.424**	.092	1.000**	.332**	.259**	.148	.510**	.108	.327**	-.012	.614**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.009	.948	.016	.127	.009	.161	.367	.012	.001	.095	.000	.307	.000	.000	.003	.099	.000	.232	.000	.894	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X02 Pearson Correlation	.280**	1	.122	.335**	.280**	.122	.333**	-.039	.143	.050	-.080	.142	.143	.277**	-.033	.335**	.019	-.156	-.039	.026	.280**	.414**	-.017	.163	.059	.121	.196*	-.004	.292**
Sig. (2-tailed)	.002		.175	.000	.002	.175	.000	.666	.112	.510	.377	.113	.112	.002	.714	.000	.834	.082	.666	.771	.002	.000	.852	.070	.513	.180	.029	.964	.001
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X03 Pearson Correlation	.379**	.122	1	.386**	.379**	1.000**	.193*	.528**	.002	.119	.250**	.125	.002	.150	-.114	.366**	.092	.062	.528**	.113	.379**	.691**	.478**	.299**	.306**	.284**	.282**	.113	.578**
Sig. (2-tailed)	.000	.175	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.986	.186	.005	.165	.986	.000	.309	.493	.000	.309	.493	.000	.211	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.001	.210
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X04 Pearson Correlation	.225*	.335**	.386**	1	.225*	.386**	.328**	.004	.212*	.203*	.386**	.441**	.212*	.358**	.114	1.000**	.358**	.163	.004	.486**	.225*	.354**	.381**	.467**	.341**	.100	.264**	-.008	.641**
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.012	.000	.962	.018	.023	.000	.000	.018	.000	.207	.000	.000	.000	.070	.962	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.269	.003	.677	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X05 Pearson Correlation	1.000**	.280**	.379**	.225*	1	.379**	.398**	.424**	.233**	-.006	.214*	.137	.233**	.126	-.081	.225*	.290**	.150	.424**	.092	1.000**	.332**	.259**	.148	.510**	.108	.327**	-.012	.614**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.012	.000	.000	.000	.009	.948	.016	.127	.009	.161	.367	.012	.001	.095	.000	.307	.000	.000	.003	.099	.000	.232	.000	.894	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X06 Pearson Correlation	.379**	.122	1.000**	.386**	.379**	1	.193*	.528**	.002	.119	.250**	.125	.002	.150	-.114	.366**	.092	.062	.528**	.113	.379**	.691**	.478**	.299**	.306**	.284**	.282**	.113	.578**
Sig. (2-tailed)	.000	.175	.000	.000	.000		.031	.000	.986	.186	.005	.165	.986	.000	.309	.493	.000	.309	.493	.000	.211	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.001	.210
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X07 Pearson Correlation	.398**	.333**	.193*	.328**	.398**	.193*	1	.299**	-.010	.642	.056	.072	-.010	.026	-.037	.328**	.134	.094	.299**	.287**	.398**	.221	.089	.128	.172	.001	.297**	-.011	.376**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001		.001	.911	.846	.537	.422	.911	.770	.863	.000	.137	.295	.001	.001	.000	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.907
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X08 Pearson Correlation	.424**	-.039	.528**	-.004	.424**	.528**	.299**	1	.092	.030	.078	-.171	.092	.055	.107	.004	.067	-.031	1.000**	.322	.424**	.331**	.193*	.148	.181	.184*	.137	.294**	.434**
Sig. (2-tailed)	.000	.666	.000	.962	.000	.000	.001		.305	.739	.073	.057	.309	.542	.234	.962	.459	.739	.000	.144	.000	.001	.099	.044	.040	.127	.001	.000	
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X09 Pearson Correlation	.233**	.143	.002	.212*	.233**	.002	-.010	.092	1	.021	.400**	.266*	1.000**	.314**	.271**	.212*	.225*	.222*	.092	.165	.233**	.061	.223*	.185*	.306**	.136	.028	-.146	.450**
Sig. (2-tailed)	.009	.112	.986	.018	.009	.986	.911	.309	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.018	.012	.011	.309	.066	.009	.501	.012	.039	.001	.130	.767	.104	.000	
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X10 Pearson Correlation	-.009	.059	-.119	.203*	-.008	.119	-.042	.030	.021	1	.048	.028	.021	.313**	.301**	.203	.465**	.210*	.030	.567**	-.009	.081	.076	.261**	.033	.309**	.265**	.088	.366**
Sig. (2-tailed)	.948	.510	.186	.023	.948	.186	.646	.739	.815	.000	.594	.759	.815	.000	.001	.203	.369	.000	.019	.739	.000	.948	.369	.398	.003	.732	.000	.003	.278
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X11 Pearson Correlation	.214*	.080	.250**	.386**	.214*	.250**	.056	.038	.400**	.048	1	.552**	.400**	.312**	.316**	.386**	.175	.358**	.038	.201*	.214*	.141	.687**	.284**	.856**	.246**	.117	.019	.581**
Sig. (2-tailed)	.016	.377	.095	.000	.016	.095	.537	.673	.000	.594	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.000	.673	.025	.016	.119	.900	.001	.000	.006	.192	.937	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X12 Pearson Correlation	.137	.142	.126	.441**	.137	.126	.072	1	.092	.030	.078	-.171	.092	.055	.107	.004	.067	-.031	1.000**	.322	.424**	.331**	.193*	.148	.181	.184*	.137	.294**	.434**
Sig. (2-tailed)	.127	.113	.165	.000	.127	.165	.422	.067	.003	.759	.000	.000	.000	.003	.063	.173	.000	.434	.009	.057	.390	.127	.136	.000	.007	.000	.828	.307	.086
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X13 Pearson Correlation	.233**	.143	.002	.212*	.233**	.002	-.010	.092	1.000**	.021	.400**	.266*	1	.314**	.271**	.212*	.225*	.222*	.092	.165	.233**	.061	.223*	.185*	.306**	.136	.028	-.146	.450**
Sig. (2-tailed)	.009	.112	.986	.018	.009	.986	.911	.309	.000	.003	.000	.003	.000	.002	.018	.012	.011	.309	.066	.009	.501	.012	.039	.001	.130	.767	.104	.000	
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X14 Pearson Correlation	.126	.277**	.150	.358**	.126	.150	.026	.056	.314**	.313**	.312**	.167	.314**	1	.144	.358**	.344**	.366**	.055	.298**	.126	.161	.293**	.240**	.223*	.300**	.139	.125	.487**
Sig. (2-tailed)	.161	.002	.095	.000	.161	.095	.770	.542	.000	.000	.063	.000	.000	.109	.000	.000	.003	.642	.001	.161	.043	.009	.007	.013	.001	.122	.166	.000	
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X15 Pearson Correlation	-.081	-.033	-.114	.114	-.081	-.114	-.033	.107	.271**	.301**	.316**	.123	.271**	.144	1	.114	.939**	.240**</											

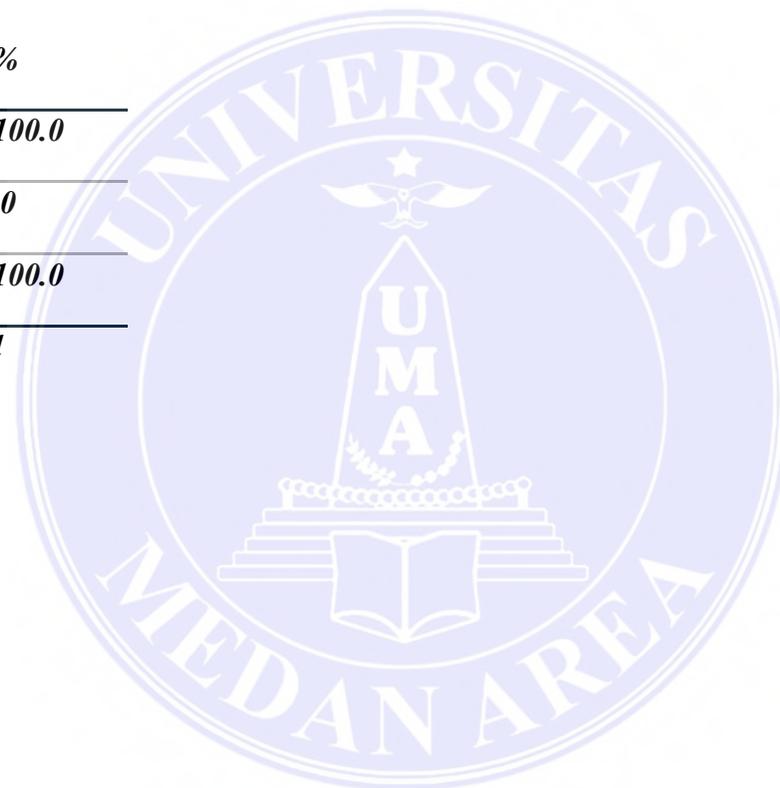
Case Processing Summary

		<i>N</i>	<i>%</i>
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	28



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	86.4400	83.265	.565	.878
X02	86.1680	88.544	.247	.884
X03	86.3760	85.204	.538	.879
X04	86.4960	82.058	.589	.877
X05	86.4400	83.265	.565	.878
X06	86.3760	85.204	.538	.879
X07	86.0320	87.934	.334	.883
X08	87.1600	85.958	.376	.882
X09	86.2560	85.531	.390	.882
X10	87.0560	86.118	.293	.884
X11	86.8480	84.178	.533	.879
X12	86.8800	85.413	.324	.884
X13	86.2560	85.531	.390	.882
X14	86.4160	85.406	.433	.881
X15	86.7840	86.558	.274	.885
X16	86.4960	82.058	.589	.877
X17	86.6800	84.590	.490	.880
X18	87.5200	84.784	.337	.884
X19	87.1600	85.958	.376	.882
X20	87.0720	84.293	.493	.879
X21	86.4400	83.265	.565	.878
X22	86.3040	86.246	.447	.881
X23	86.6640	83.435	.594	.877
X24	86.6320	83.460	.544	.878
X25	86.6880	82.442	.629	.876
X26	86.6720	83.916	.398	.882
X27	86.6320	83.734	.418	.882
X28	86.9520	89.369	.088	.888

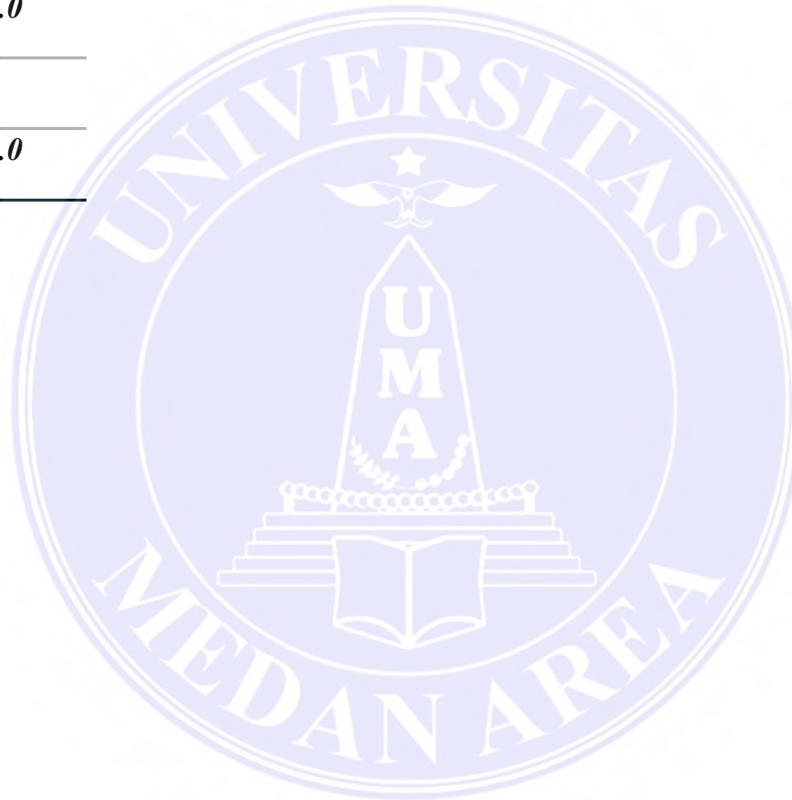
Case Processing Summary

		<i>N</i>	<i>%</i>
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XX01	93.7520	89.269	.606	.891
XX02	93.5360	94.799	.151	.898
XX03	93.7600	90.442	.576	.892
XX04	93.9760	85.685	.658	.889
XX05	93.7520	89.269	.606	.891
XX06	93.7600	90.442	.576	.892
XX07	93.3680	93.138	.438	.895
XX08	94.4640	91.235	.408	.895
XX09	93.5760	91.182	.377	.895
XX10	94.4720	91.525	.255	.899
XX11	94.2480	90.769	.420	.894
XX12	94.3520	91.827	.247	.899
XX13	93.5760	91.182	.377	.895
XX14	93.7840	91.171	.392	.895
XX15	94.1680	92.076	.234	.899
XX16	93.9760	85.685	.658	.889
XX17	94.0480	88.756	.530	.892
XX18	94.9200	89.494	.370	.896
XX19	94.4640	91.235	.408	.895
XX20	94.4720	88.283	.538	.892
XX21	93.7520	89.269	.606	.891
XX22	93.5360	94.799	.151	.898
XX23	93.7600	90.442	.576	.892
XX24	93.9760	85.685	.658	.889
XX25	93.7520	89.269	.606	.891
XX26	93.7600	90.442	.576	.892
XX27	93.3680	93.138	.438	.895
XX28	94.4640	91.235	.408	.895
XX29	94.4640	91.235	.408	.895
XX30	94.4720	88.283	.538	.892

UJI NORMALITAS**Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81375540
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.044
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		→ .088 ^c

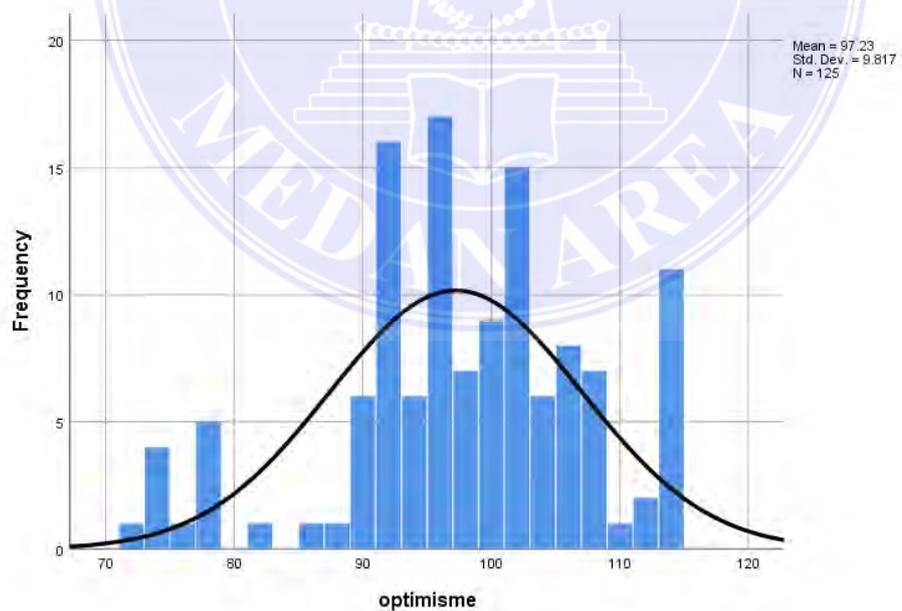
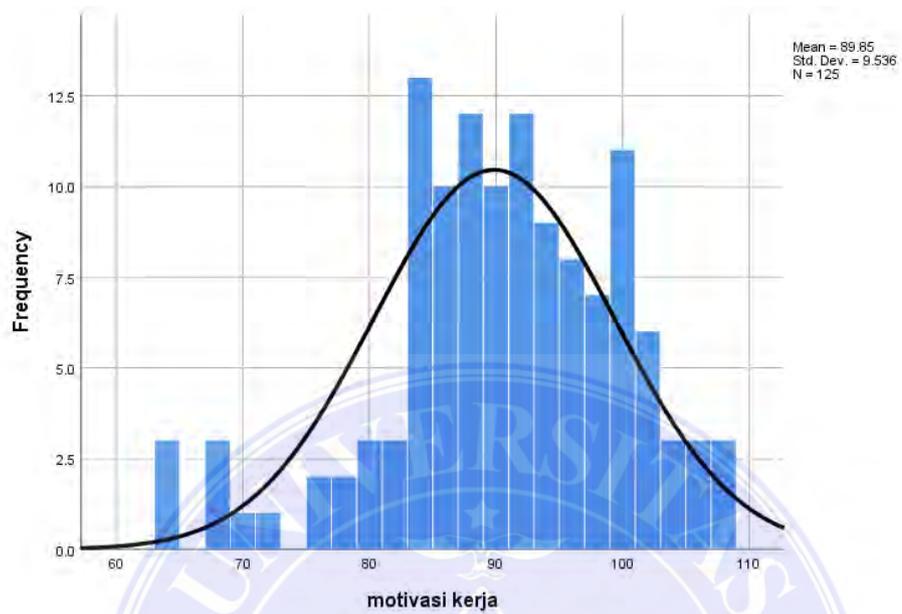
a. Test distribution is Normal.

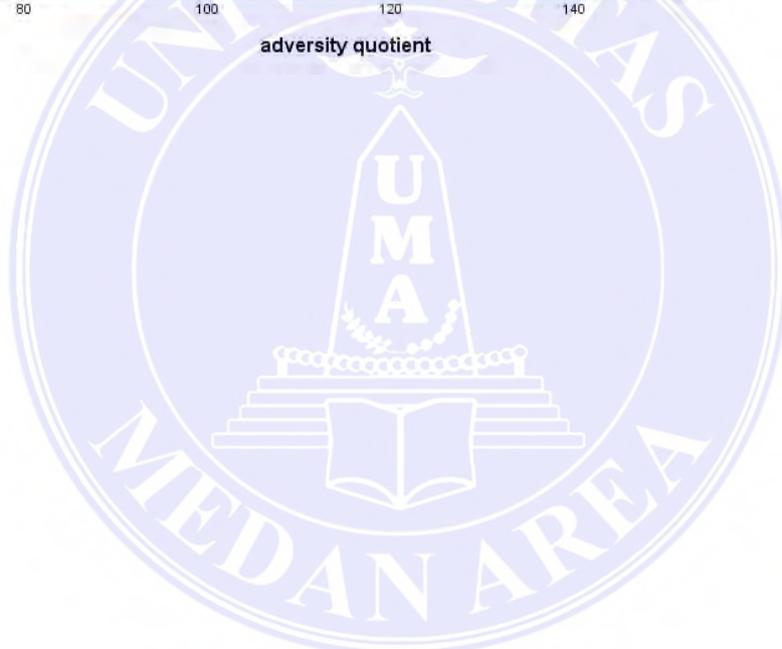
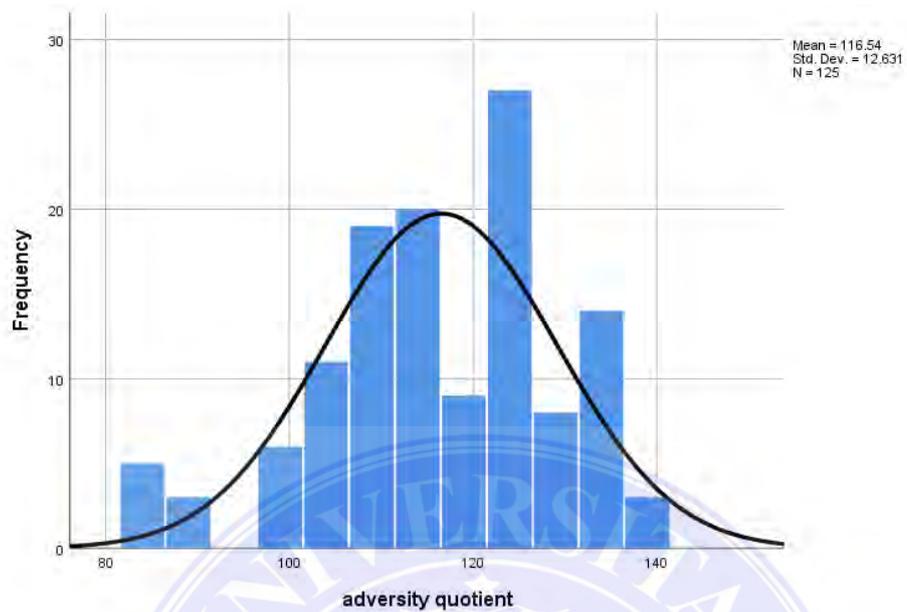
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data variable variabel Y (*Adversity Quotient*), Variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (Optimisme) berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien Koslmogorov –Smirnov sebesar 0.88 dengan $p > 0.05$

HISTOGRAM





UJI LEINERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AQ *	Between	(Combined)	14968.864	31	482.867	61.527	.000
transform X1	Groups	Linearity	14699.330	1	14699.330	1872.995	.000
		Deviation from Linearity	269.534	30	8.984	1.145	.307
	Within Groups		698.475	89	7.848		
	Total		15667.339	120			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AQ *	Between	(Combined)	6827.097	24	284.462	3.089	.000
transformX2	Groups	Linearity	5310.603	1	5310.603	57.670	.000
		Deviation from Linearity	1516.494	23	65.935	.716	.819
	Within Groups		8840.242	96	92.086		
	Total		15667.339	120			

Dari hasil uji leinieritas antar variable penelitian diketahui bahwa antara variable (X1) Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* (Y) memiliki Hubungan yang linier. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0.307 lebih besar dari 0.05.

Sedangkan untuk hasil uji linieritas antara variable Optimisme (X2) dengan *Adversity Quotient* (Y) memiliki Hubungan yang linier. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0.819 lebih besar dari 0.05.

HASIL UJI HIPOTESISI**UJI T (UJI PARSIAL)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-409.659	13.650		-30.011	.000
	transform X1	258.368	7.559	.945	34.181	.000
	transformX2	11.065	7.412	.041	1.493	.138

a. Dependent Variable: AQ

Dari tabel di atas diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $34.181 > t$ table 1.980 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat hubungan X1 terhadap Y.

Selanjutnya diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.138 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.493 < t$ table 1.980 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan X2 terhadap Y.

UJI F (UJI SIMULTAN)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14717.273	2	7358.636	913.956	.000 ^b
	Residual	950.066	118	8.051		
	Total	15667.339	120			

a. Dependent Variable: AQ

b. Predictors: (Constant), transformX2, transform X1

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung

$913.956 > F_{\text{tabel}} 3.07$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat hubungan X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.938	2.838

a. Predictors: (Constant), transformX2, transform X1

b. Dependent Variable: AQ

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.939 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 93,9% secara koefisien determinasi.

