

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT*  
PADA KARYAWAN IRADIO MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

**WIDYA TARMIZI**

**12.860.0276**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN ADVERSITY QUOTIENT (AQ) PADA KARYAWAN IRADIO MEDAN**

**NAMA MAHASISWA : WIDYA TARMIZI**

**NPM : 12.860.0276**

**JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

**MENYETUJUI**

**KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**

**(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi)**

**PEMBIMBING II**

**(Nafessa, S.Psi, M.Psi)**

**MENGETAHUI**

**KEPALA BAGIAN**

**(Faridah Hanum, S.Psi, M.Psi)**

**DEKAN PSIKOLOGI**

**(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)**

**Tanggal Sidang Meja Hijau**

28 Mei 2018

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRISPI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA PSIKOLOGI**

**PADA TANGGAL**



**DEWAN PENGUJI**

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi
4. Nafessa, S.Psi, M.Psi

**TANDA TANGAN**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar sarjana saya dicabut.

Medan, 12 Mei 2018



(Widya Farmizi)

NPM.128600276



## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan iradio Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling*. Adapun pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala likert. Skala yang digunakan yaitu skala *adversity quotient* dan skala motivasi kerja. Metode analisis data yang digunakan analisis *r Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan iradio Medan dengan  $r_{xy}=0,463$  dan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Selain itu, koefisien determinan ( $r^2$ ) yang didapat adalah  $r^2=0,214$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi *adversity quotient* sebesar 21,4%. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa karyawan iradio Medan memiliki *adversity quotient* yang rendah yang didapat dari hasil mean hipotetik 87,5 lebih tinggi dari mean empirik 121,7 dengan standar deviasi sebesar 13,644 dan motivasi kerja yang juga rendah yang didapat dari hasil mean hipotetik 87,5 lebih tinggi dari mean empirik 162,65 dengan standar deviasi 6,175. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*.

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

## Abstract

*This study aims to examine the relationship between work motivation and adversity quotient. This research uses quantitative research method. The subjects of this research are employees of iradio Medan. The sample in this study were 60 people. Sampling technique in this study using Total Sampling. The data collection in research using Likert scale. The scale used is the scale of adversity quotient and the scale of work motivation. Data analysis method used r Product Moment analysis. The irwan employee with  $r_{xy} = 0,463$  and  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). In addition, the determinant coefficient ( $r^2$ ) obtained is  $r^2 = 0.214$  indicating that the work motivation affects adversity quotient of 21.4%. Based on the research it is known that Medan iradio employees have low adversity quotient from hypothetical mean 87.5 higher than 121.7 mean empiric with standard deviation of 13.644 and low work motivation obtained from hypothetic mean 87.5 more high from the empirical mean of 162.65 with the standard deviation of 6.175. This shows a positive relationship between work motivation and adversity quotient.*

**Keywords :** *Adversity Quotient, Work Motivation, Employee*

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
• Latar Belakang Masalah .....	1
• Identifikasi Masalah.....	7
• Batasan Masalah .....	8
• Rumusan Masalah.....	8
• Tujuan Penelitian .....	8
• Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
• Karyawan .....	10
• Pengertian Karyawan .....	10
• Tugas dan Kewajiban Karyawan .....	11

• <i>Adversity Quotient</i> .....	11
• Pengertian <i>Adversity Quotient</i> .....	11
• Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i> .....	13
• Aspek-aspek <i>Adversity Quotient</i> .....	17
• Tingkat Kesulitan <i>Adversity Quotient</i> .....	19
• Karakteristik Manusia Berdasarkan Tinggi Rendahnya <i>Adversity Quotient</i> .....	20
• Ciri-ciri Individu Yang Memiliki <i>Adversity Quotient</i> .....	22
• Motivasi Kerja .....	23
• Pengertian Motivasi Kerja .....	23
• Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	25
• Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja .....	28
• Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	30
• Tujuan Motivasi Kerja .....	32
• Hubungan Motivasi Kerja Dengan <i>Adversity Quotient</i> Pada Karyawan I Radio .....	33
• Kerangka Konseptual .....	35
• Hipotesis .....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
• Jenis Penelitian .....	37
• Identifikasi Variabel Penelitian .....	38

• Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
• Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	39
• Populasi Penelitian .....	39
• Sampel Penelitian .....	40
• Teknik Pengambilan Sampel .....	40
• Teknik Pengumpulan Data.....	40
• Validitas dan Realibitas Alat Ukur .....	43
• Analisis Data.....	45
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
• Orientasi Kancan Penelitian.....	48
• Persiapan Penelitian .....	50
• Persiapan Administrasi .....	50
• Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	50
• Hasil Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	53
• Hasil Skala Motivasi Kerja .....	54
• Pelaksanaan Penelitian.....	54
• Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
• Uji Asumsi .....	56
• Hasil Perhitungan Korelasi $r$ Product Moment.....	59
• Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
• Kriteria .....	61

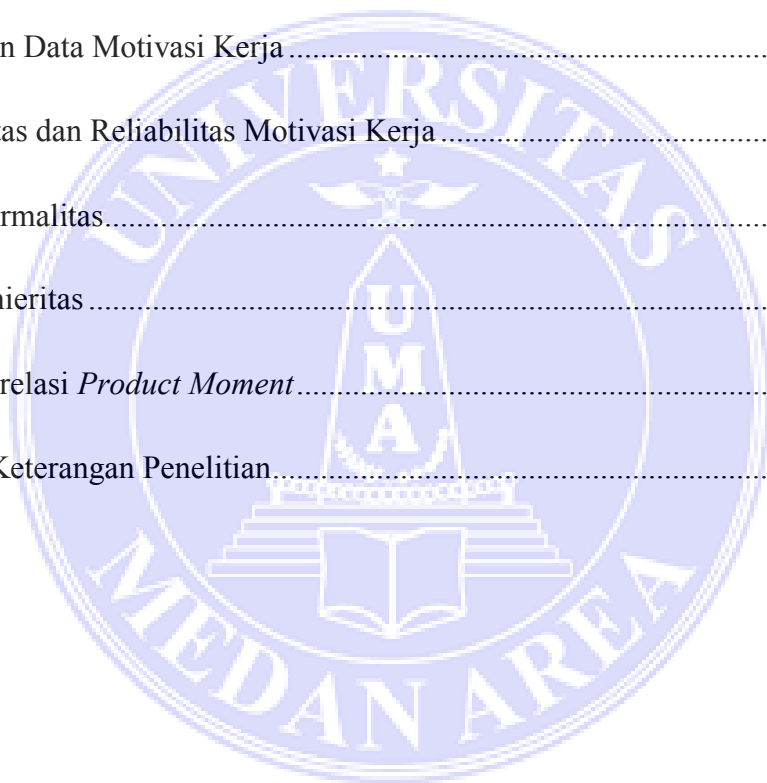


- Pembahasan..... 62
- BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 67**
- Simpulan ..... 67
- Saran ..... 68
- DAFTAR PUSTAKA..... 70**



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>
• Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	73
• Sebaran Data <i>Adversity Quotient</i> .....	77
• Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	81
• Skala Motivasi Kerja.....	86
• Sebaran Data Motivasi Kerja.....	90
• Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	94
• Uji Normalitas.....	99
• Uji Linieritas.....	101
• Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	105
• Surat Keterangan Penelitian.....	107



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	51
Tabel 2: Distribusi Penyebaran Aitem Skala Motivasi Kerja.....	53
Tabel 3: Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	57
Tabel 4: Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan .....	58
Tabel 5: Rangkuman Perhitungan $r$ <i>Product Moment</i> .....	59
Tabel 6: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	62



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Kemudian, shalawat serta salam-Nya, mudah-mudahan terlimpah curah ke pangkuan baginda Rasulullah SAW, beserta keluarrganya, sahabatnya, dan umatnya yang masih turut dengan ajarannya. Amin

Berkat rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Adversity Quotient (AQ) Pada Karyawan I-Radio Medan”.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, dan segala kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
- Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
- Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku mentor dan dosen pembimbing pertama, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, serta memberikan kepercayaan dan dorongan yang sangat kuat kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir.

- Ibu Nafessa, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua, atas kebaikan dan kesabaran membantu saya memberikan masukan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas akhir.
- Bapak, Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan kepada saya.
- Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi. selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan kepada saya.
- Seluruh bapak dan ibu dosen Universitas Medan Area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada saya.
- Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, dari awal kuliah hingga selesai.
- Terima kasih banyak untuk seluruh jajaran Akademik Fakultas Psikologi, terkhusus bang Mimi, bang Fajar, kak Isra, kak Masnah dll yang sudah membantu dalam melengkapi segala administrasi, dorongan semangat yang dibutuhkan selama perkuliahan berlangsung hingga saat-saat genting dimasa skripsian.
- Kedua orang tua yang sangat saya sayangi, Ayahanda Syafruddin dan Ibunda Deswita. Terima kasih banyak untuk do'a, kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan yang sudah diberikan. Tanpa itu semua saya tidak akan bisa menyelesaikan skripsi saya.
- Seluruh Manajemen I-Radio Medan tempat saya bekerja dan melakukan penelitian. Terima kasih untuk bantuannya, kak Sondang, bang Dading, bang Hamka, kak Bebi, kak Eva dan Irfan Tolep.

- Kakak, Abang, dan semua keponakan tersayang, Yulinda Syahfitri dan ke 4 abang, Bang Anto, Bang Izal, Bang Dedi, Bang Bebi. Terima kasih banyak untuk setiap motivasi dan dukungan yang sudah diberikan kepada peneliti.
- Teman terbaik saya, yang sudah membantu dan mengarahkan pengerjaan skripsi ini, Yulia Nanda Safitri terima kasih untuk dorongan semangat nya selama ini.
- Mas Adit, sahabat saya yang selalu mengingatkan saya untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini. Dari awal sampai akhir.
- Teruntuk Ayu Rika, Rozi, Ezy, Ryan dan Ichay , sahabat-sahabat tercinta yang selalu ada dan tak pernah lelah memberi semangat.
- Sitha, Nana, Deby dan Tiara, terima kasih untuk dukungan dan terima kasih telah menemani masa perkuliahan.
- Febridanti C Sihombing, teman seperjalanan dan seperjuangan skripsi yang telah banyak mengisi hari-hari dari awal mengerjakan skripsi sampai selesai. Terima kasih sudah berbagi semangat.
- Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada saya dalam penyusunan tugas akhir ini.

Akhir kata saya menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 28 Mei 2018

Widya Tarmizi

## BAB I

### PENDAHULUAN

- **Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Para karyawan mesti dipahami sebagai pribadi yang juga memiliki kehendak, keinginan, cita-cita, dan kemampuan untuk mengambil manfaat dari setiap proses. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk dapat mengatasi kesulitan dan permasalahan dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kecerdasan dalam melakukan *problem solving*. Dalam hal ini terkait dengan adversity quotient seseorang, karena adversity quotient menurut Stolz (2000) adalah kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan didalam menghadapi tantangan atau kemampuan merespon kesulitan yang dihadapi dengan baik.

Oleh karena itu Stolz (2000) juga mengatakan mengenai hasil pengukuran kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan terhadap permasalahan yang dihadapi disebut *Adversity Quotient* (AQ). Menurut Stolz (2000) *adversity quotient* akan dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi

kesulitan, dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan atau siapa saja yang akan hancur, dapat meramalkan siapa yang dapat melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan menang.

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan pasti memiliki cara khusus untuk dapat mencapai target tertentu, akan tetapi setiap karyawan tidak terlepas dari permasalahan. Sebagaimana yang terjadi di I Radio Medan banyaknya karyawan yang tidak mampu mengatasi permasalahan saat sedang bekerja, hal ini dikarenakan kurang fokus dalam bekerja saat siaran radio berlangsung.

Selain itu penelitian tentang *adversity quotient* ini menurut Stolz (2000) dikembangkan berawal dari keberagaman dunia kerja yang cukup kompleks dengan persaingan yang cukup tinggi. Sehingga banyak individu merasa stres menghadapinya. Individu yang mengalami hal tersebut dikarenakan kendali diri, asal usul dan pengakuan diri, jangkauan, serta daya tahan yang kurang kuat dalam menghadapi kesulitan dan permasalahan yang dirasa cukup sulit dalam hidupnya, biasanya berakhir dengan kegagalan sehingga menjadi individu yang tidak fokus dan kurang produktif. *Adversity quotient* (AQ) adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi situasi-situasi masalah atau kesulitan dalam kehidupan.

Disisi lain Stolz (2000) memberikan gambaran mengenai aspek dari *adversity quotient* (AQ), antara lain memiliki empat aspek yaitu *control*, *origin* dan *ownership*, *reach* dan *endurance*. Aspek tersebut menjelaskan tentang bagaimana respon yang digunakan individu untuk menjelaskan kesulitan yang dialami. Dari keempat aspek



tersebut maka dapat dilihat tingkatan-tingkatan atau kategori respon individu dalam menghadapi kesulitan. Kategori tersebut yaitu *Quitters* (individu yang berhenti), *Campers* (individu yang berkemah) dan *Climbers* (individu yang mendaki).

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

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

Berikut ini kutipan wawancara dari karyawan I Radio Medan:

*“saat saya merasa sedang badmood atau ada masalah tapi harus tetap siaran dan menghibur pendengar. Cara yang saya lakukan untuk mengatasinya adalah dengan datang ke radio 1 jam sebelum siaran berlangsung untuk mengembalikan mood yang baik dan ketika voice, melakukan smiling voice” (wawancara personal pada 30 november 2017)*

*Adversity quotient* diperlukan karyawan yang dapat menghadapi berbagai kesulitan yang dialami dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang mampu memusatkan pekerjaan pada satu titik juga akan memiliki kemampuan untuk menghadapi satu masalah. Hal ini dimaksudkan bahwa individu akan mampu menghadapi kesulitan jika memiliki tujuan yang sama sesama karyawan siapa yang lebih unggul atau yang dapat menarik hati para pendengar itu sendiri. Dalam meningkatkan *adversity quotient*, seorang karyawan diharapkan juga memiliki mampu mengatasi tingkat setiap permasalahan serta persoalan yang harus dikerjakannya dan yang dihadapinya. Hal ini dipertegas oleh Stolz (2000) yang mengemukakan bahwa, orang yang *adversity quotient* rendah, akan tumbuh menjadi orang yang tidak memiliki motivasi dan tidak mampu mengatasi setiap kesulitan yang ada dengan sesama rekan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang mempengaruhi *adversity quotient* seseorang untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan mudah dan mampu mengatasi masalahnya baik masalah pribadi, masalah tentang kantor dan masalah-masalah lainnya yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan perkerjaannya, menghadapi kesulitan serta mampu mengatasi masalahnya dan dapat berpikir kreatif untuk menyelesaikan setiap masalah sehingga masalah yang ada

membuatnya bangkit dan dijadikan sebagai pembelajaran bukan sebagai hambatan untuk meraih kesuksesan yang diinginkannya. Dengan memiliki *adversity quotient* yang tinggi maka karyawan tidak akan merasa kesulitan menghadapi pekerjaannya dan mampu menghadapi bagaimanapun kondisi, tekanan dari atasan, atau dari permasalahan lainnya.

Berikut ini kutipan wawancara dari seorang karyawan I Radio Medan:

*“Ulet, Ramah, tidak mudah bosan dengan pekerjaan rutin dan senang bekerja keras itu yang namanya motivasi buat diri saya, sehingga saat siaran berlangsung saya mampu membangun kedekatan dengan pendengar dan bisa menjadi teman bagi pendengar“ (wawancara personal pada 27 november 2017)*

Berusaha untuk menjadi lebih baik adalah suatu motivasi yang harus dicapai. Dalam mencapai sebuah target para karyawan harus memiliki motivasi kerja yang kuat agar mampu mengendalikan pekerjaan dan mampu meraih keberhasilan sesuai dengan target yang ditentukan. Karyawan membutuhkan yang namanya motivasi kerja agar dapat meraih hasil yang maksimal serta tidak mengalami keterpurukan atau depresi serta tidak mudah untuk terpengaruh dengan hal-hal yang akan menjerumuskannya kedalam masalah yang besar.

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh 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.

Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam fenomena di sebuah perusahaan I Radio di Medan. Dimana diantara satu karyawan dengan karyawan lainnya saling bekerja dengan giat dan masing-masing karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda untuk mendapatkan pendengar yang banyak, dalam sejam pendengar yang bisa diperoleh oleh satu program yang ada di I Radio itu sendiri bisa mencapai 1000 pendengar. Keberhasilan inilah yang dapat memicu motivasi kerja bagi penyiar di jam yang berbeda dengan program yang berbeda juga, sehingga sesama penyiar saling bersaing dan berupaya menciptakan sesuatu yang mampu menarik perhatian pendengar I Radio Medan. Radio Medan itu sendiri adalah radio jaringan di bawah naungan MRA Group. Ada di 6 kota yaitu, Jakarta, Bandung, Jogja, Makassar, Medan dan Banjarmasin. Untuk Medan sendiri, pertama kali muncul dan mengudara pertama kali pada tanggal 27 Februari 2011.

I Radio Medan berdiri atas nama badan hukum, PT Radio Komersil Nusantara. I Radio Medan adalah radio dengan format station anak muda dengan frekuensi 98.3 FM dengan tagline 100 % Musik Indonesia, karena I Radio Medan adalah radio yang menyuguhkan 100% musik Indonesia. Dalam 21-jam siarannya (I Radio Medan 10-Jam & Relay 11-Jam), I Radio hadir dengan musik dalam negeri berkualitas dari era 70, 80, 90 hingga era millennium, dengan pemilihan pemutaran lagu-lagu yang pernah, sedang dan segera menjadi hits. Dengan adanya motivasi kerja pada para karyawan sehingga muncullah persaingan yang ketat antara karyawan, dapat memicu tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah yang muncul saat sedang bekerja baik

penyiar atau sesama tim penyiar itu sendiri, agar dapat memperoleh motivasi kerja yang maksimal untuk memperoleh satu tujuan yang sama yaitu pendengar yang banyak.

Motivasi kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi sehingga karyawan akan merasa kepuasan saat bekerja.

Dari uraian diatas juga, peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan khususnya karyawan Iradio. Hal ini mengarahkan peneliti untuk mengambil judul “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Adversity Quotient (AQ) Pada Karyawan Iradio Medan**”.

- **Identifikasi Masalah**

Stloz (2000), mengatakan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) adalah bentuk kecerdasan yang berupa kemampuan dalam menghadapi kesulitan, bertahan dari kesulitan dan keluar dari kesulitan dalam keadaan sukses. Adapun identifikasi masalah yang terjadi di I Radio Medan, karyawan di I Radio tersebut khususnya penyiar radionya belum dapat menyelesaikan setiap masalah yang mereka miliki sendiri, karyawan-karyawan tersebut masih banyak yang bergantung pada orang lain ketika mereka memiliki masalah. Tak jarang dari mereka karena masalah yang dimiliki membuat mereka jadi tidak konsentrasi dalam bekerja, selain itu sebagaimana gambaran mengenai motivasi kerja. Melihat hasil dari identifikasi masalah dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Adversity Quotient (AQ) Pada Karyawan Iradio Medan**”.

- **Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Lokasi penelitian di I-Radio Medan. Sampel penelitian adalah karyawan dari I-Radio Medan

- **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan Motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan iradio Medan?"

- **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan Motivasi Kerja dengan *adversity quotient* pada karyawan iradio Medan.”

- **Manfaat Penelitian**

- **Manfaat Teoritis :**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan pengembangan bagi ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *adversity quotient* dan Motivasi Kerja.

- **Manfaat Praktis :**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan, perusahaan, peneliti selanjutnya dan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

## BAB II

### TINJAUAN TEORI

- **Karyawan**

- **Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

- Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara

yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

- **Tugas dan Kewajiban Karyawan**

Menurut Anwar (dalam Manulung, 2002), kinerja juga memiliki indikator tersendiri dalam penilainnya yakni diantaranya ialah kualitas dan kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang bisa dijabarkan sebagai berikut:

- Kualitas-kualitas disini ialah bagaimana seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugasnya apakah baik atau tidak.
  - Kuantitas-kuantitas ialah waktu yang dihabiskan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam satu hari dan bisa diukur berdasarkan kecepatan kerja dari pegawai tersebut.
  - Tanggung jawab, dalam hal ini merupakan kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.
  - Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai atau karyawan untuk melakukan tugasnya apakah dikerjakan dengan akurat tanpa melakukan kesalahan atau tidak. Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.
- ***Adversity Quotient***
  - **Pengertian *Adversity Quotient***

*Adversity quotient* merupakan konsep tentang potensi manusia berupa kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi masalah 15hidup berupa kesulitan ataupun



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

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

berarti individu memiliki keberdayaan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan (Stolz, 2000).

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

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

- **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient***

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

- Daya Saing

Berdasarkan penelitian Satterfield dan Seligmen (dalam Stoltz, 2000) pada saat perang teluk, mereka menemukan bahwa orang-orang yang merespons kesulitan

secara lebih optimis bisa diramalkan akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak risiko, sedangkan reaksi yang lebih pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati.

Orang-orang yang bereaksi secara konstruktif terhadap kesulitan lebih tangkas dalam memelihara energi, fokus, dan tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam persaingan. Persaingan sebagian besar berkaitan dengan harapan, kegesitan, dan keuletan, yang sangat ditentukan oleh cara seseorang menghadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya.

- Produktivitas

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

- Kreativitas

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

- Motivasi

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

- Mengambil Risiko

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

- Perbaikan

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

- Ketekunan

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

- Belajar

Seligmen dan peneliti-peneliti lainnya (dalam Stoltz, 2000) membuktikan bahwa orang yang pesimis merespons kesulitan sebagai hal yang permanen, pribadi, dan meluas. Carol Dweck (dalam Stoltz, 2000) membuktikan bahwa anak-anak dengan respons-respons yang pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola-pola lebih optimis.

- Merangkul Perubahan

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

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

- **Aspek-aspek *Adversity Quotient***

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

- **C = *Control* (Kendali)**

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

Sulit untuk menaksir besar kekuatan dari kendali yang dirasakan itu, tetapi tanpa kendali semacam itu, harapan dan tindakan akan hancur. Dengan kendali semacam itu, hidup dapat diubah dan tujuan-tujuan akan terlaksana. Mereka yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup, dibandingkan dengan mereka yang ber-AQ rendah.

- **O<sub>2</sub> = *Origin* (Asal usul) dan *Ownership* (Pengakuan)**

O<sub>2</sub> merupakan gabungan antara *Origin* (asal usul) dengan *ownership* (pengakuan), menjelaskan mengenai bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi bersumber dari dirinya atau ada faktor-faktor lain diluar dirinya. O<sub>2</sub> menyatakan dua hal yaitu siapa atau

apa yang menjadi asal usul kesulitan, dan sejauh mana seseorang mengakui akibat-akibat dari kesulitan itu. Orang yang memiliki AQ rendah cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas peristiwa-peristiwa buruk yang menyimpannya. Dalam banyak hal, mereka melihat bahwa dirinyalah penyebab dari kesulitan tersebut. Sebenarnya rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah akan membantu seseorang untuk belajar dan bangkit untuk memperbaiki tingkah lakunya. Yang kedua, rasa bersalah dapat berakibat penyesalan. Penyesalan dapat memaksa seseorang untuk merenung lebih dalam dan mempertimbangkan hal-hal yang mungkin dapat melukai hati orang lain. Penyesalan dapat menjadi motivator bila dilakukan dalam batas yang wajar untuk membantu seseorang dalam memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuatnya.

- R = *Reach* (Jangkauan)

Reach berarti jangkauan. R menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Respon-respon dengan AQ yang rendah dapat membuat kesulitan menjadi luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang. Semakin besar jangkauan seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang membatasi jangkauan masalahnya pada suatu peristiwa yang sedang ia hadapi.

Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berpikir jernih dan mengambil tindakan. Membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan seseorang, akan membuat seseorang kehilangan kekuatannya untuk terus melakukan pendakian.

- E = *Endurance* (Daya tahan)

E atau *endurance* (daya tahan) menjelaskan tentang bagaimana seseorang memandang jangka waktu berlangsungnya masalah yang muncul. Apakah ia memandang masalah tersebut terjadi secara permanen dan berkelanjutan atau hanya dalam waktu yang singkat.

Semakin rendah *endurance* seseorang, maka semakin besar kemungkinan orang itu menganggap kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama. Sebaliknya jika *endurance* seseorang itu tinggi, maka akan semakin besar kemungkinan orang itu akan menganggap kesulitan adalah hal yang akan berlalu dan tidak berlangsung lama.

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

- **Tingkatan kesulitan *Adversity Quotient***

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





Gambar 1. Tiga Tingkatan Kesulitan (Stolz (2000): hal.51)

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

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

- **Karakteristik Manusia Berdasarkan Tinggi Rendahnya *Adversity Quotient***

Manusia dilahirkan dengan satu dorongan inti yang manusiawi untuk terus mendaki, dalam arti untuk terus menggerakkan tujuan hidupnya kedepan. Pendakian ini bisa berkaitan dengan usaha didalam mendapatkan nilai yang bagus, memperbaiki hubungan dengan teman sekolah, menjadi lebih mahir dalam segala hal yang sedang dikerjakan, menyelesaikan satu tahap pendidikan, memberikan kontribusi yang berarti selama masa hidup, mendekatkan diri pada Tuhan, dan lain-lain. Orang-orang yang sukses memiliki dorongan yang mendalam untuk berjuang, untuk maju, untuk meraih dan

mewujudkan impiannya. Berdasarkan penelitiannya Stoltz (2000), membagi tiga tingkatan *Adversity Quotient* dalam masyarakat, yaitu:

- Tipe *Quitters*

*Quitters* yaitu orang-orang yang berhenti. Maksudnya, orang-orang *quitters* adalah orang yang AQ-nya paling lemah ketika menghadapi berbagai kesulitan hidup. Mereka berhenti dan langsung menyerah ketika berhadapan dengan suatu kesulitan. Mereka tidak memanfaatkan peluang, potensi diri dan kesempatan dalam hidup. Ia akan menderita dan pilu ketika menoleh kebelakang dan melihat bahwa kehidupannya tidak optimal, kurang bermakna, banyak disia-siakan dengan boros dalam waktu dan hidup. Akibatnya, ia menjadi murung, sinis, pemarah, frustrasi, menyalahkan semua orang disekelilingnya dan iri hati pada orang-orang yang terus mendaki kehidupan ini.

- Tipe *Campers*

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

- Tipe *Climbers*

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

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

- **Ciri-ciri Individu Yang Memiliki *Adversity Quotient***

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

- Berfikir terus terang mengenai peluang
- Tidak memikirkan sesuatunya sebagai hambatan
- Tidak menyesali kegagalan
- Belajar seumur hidup
- Memiliki dorongan untuk berhasil
- Tidak menghindari tanggung jawab dan kesempatan
- Tidak cepat puas akan apa yang telah di capai

- **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 kerya 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.

- **Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut George dan Jones (2005) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- 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.

- 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.

- 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:

- Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik

tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

- 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

- 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.

- 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

- 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 :

- Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- 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
- 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:

- Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
  - Kerja keras
  - Tanggung jawab
  - Pencapaian tujuan
  - Menyatu dengan tugas
- Prestasi yang dicapainya, meliputi:
  - Dorongan untuk sukses
  - Umpan balik
  - Unggul
- Pengembangan diri, meliputi:
  - Peningkatan keterampilan
  - Dorongan untuk maju
- Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
  - Mandiri dalam bekerja

- Suka pada tantangan

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

- Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi hanya beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

- Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai kebutuhan atau kepentingannya

- Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda

- 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.

- **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

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

- 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.
- 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:

- Supervise

- Hubungan interpersonal
- Kondisi kerja fisik
- Gaji
- Kebijakan dan praktik perusahaan
- 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:

- Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- Harga diri,
- Harapan pribadi,
- Kebutuhan,
- Keinginan,
- Kepuasan kerja,
- Prestasi kerja yang dihasilkan.

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

- Jenis dan sifat pekerjaan,

- Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- Organisasi tempat bekerja,
- Situasi lingkungan pada umumnya,
- 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:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan

- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

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

- Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
- Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
- Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
- 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.

- **Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* (AQ) Pada Karyawan I Radio Medan**

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002). 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* akan dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan atau siapa saja yang akan hancur, dapat meramalkan siapa yang dapat melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan menang.

Dalam fenomena di ketahui bahwa *adversity quotient* (AQ) yang terdapat di I-Radio Medan memiliki kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Antara lain pada saat siaran, tidak maksimal karena adanya persoalan pribadi. Selain pada penyiar, para karyawan juga memiliki kesulitan dalam menyelesaikan masalah karena *mood* kerja yang tidak beraturan karena masalah di luar pekerjaan.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient*, menurut Stolz (2000) mulai dari daya saing, produktivitas, kreativitas, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, dan motivasi. Dan 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. Karyawan yang mempunyai

motivasi tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

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, perbaikan 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.



- Karyawan

- **Kerangka Konseptual**

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

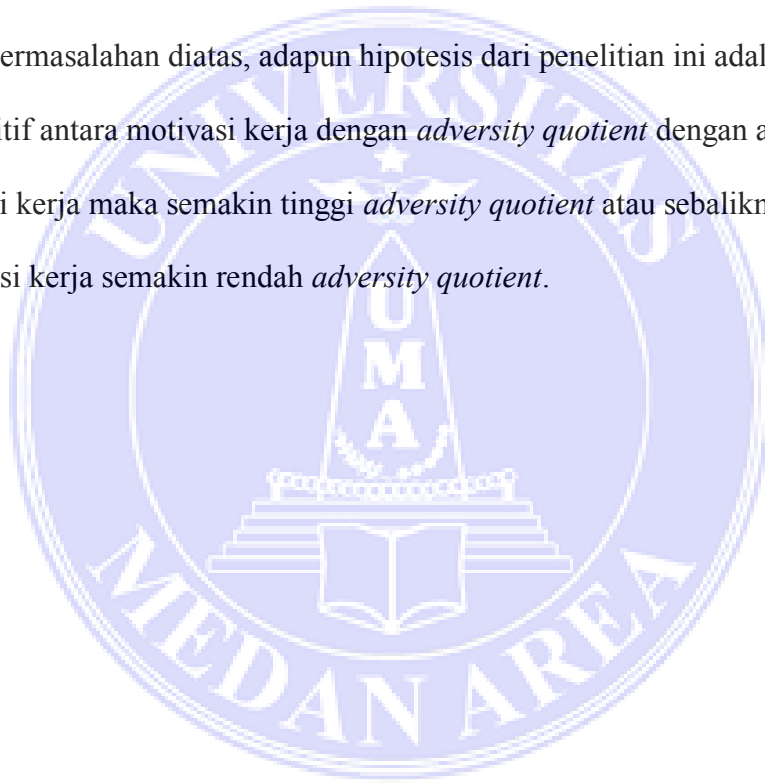
- *Control* (Kendali)
- *Origin* (Asal usul) & *Ownership* (Pengkakuan)
- *Reach* (Jangkauan)
- *Endurance* (Daya Tahan)

Aspek-aspek motivasi kerja menurut George dan Jones (2005):

- Perilaku (*Direction of Behavior*)
- Tingkat Usaha (*Level of Effort*)
- Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

- **Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *adversity quotient* atau sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah *adversity quotient*.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

- **Jenis Penelitian**

Menurut Neolaka (2014), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, dipakai untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut azwar (2006) pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan menggunakan angka-angka, rumus, atau model matematis berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Neuman (2003), prosedur yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif ada tiga, yaitu eksperimen, survey, dan *content analysis*. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Neuman (2003) tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe survey model penelitian komparasi dan korelasi yaitu melihat perbedaan dan hubungan antar dua variabel, penelitian korelasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor atau lebih faktor berdasarkan koefisien korelasi.

- **Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiono (2010), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini terdiri dari :

- Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau independent variable sering disebut juga variabel prediktor, stimulus, input, *antecedent* atau variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat) sehingga variabel *independent* dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi.

- Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau terikat sering juga disebut variabel kriteria, respon, dan output (hasil). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (bebas).

Variabel dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel Bebas (*Independent Variabel*) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) : *Adversity Quotient*

- **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun definisi operasional variabel penelitian:

- *Adversity quotient* adalah kegigihan kecerdasan menghadapi kesulitan atau hambatan, kemampuan bertahan dalam menghadapi kesulitan hidup dan tantangan serta dapat menyelesaikan kesulitan tersebut dengan sukses. Skala pengukuran *adversity quotient* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Stolz (2000) yang berdasarkan dari aspek-aspek penelitian yang diukur dalam penelitian ini ada empat yaitu *control* (kendali), *origin* (asal usul) dan *owner ship* (pengakuan), *reach* (jangkauan) dan *endurance* (daya tahan).
- 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 menggunakan teori George dan Jones (2005) yang 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*).

- **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

- Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), populasi bukan sekadar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Iradio medan.

- Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

- Teknik Pengambilan Sampel

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

- **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2006) adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan motivasi dengan *adversity quotient* pada karyawan dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan “kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiaanya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

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

Skala yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan *adversity quotient* adalah skala *likert* dengan empat alternative jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

- Skala *Adversity Quotient*

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

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

- Skala 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*).



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

- **Validitas dan Realibilitas Alat Ukur**

- Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Tes hanya dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada “sesuatu” yang diukurinya. Lebih lanjut, pengertian validitas suatu tes tidaklah berlaku umum untuk semua tujuan ukur. Sebuah tes biasanya hanya menghasilkan ukuran yang valid untuk satu tujuan ukur tertentu (Azwar, 2006).

Perlu dipahami bahwa dalam proses validitas, sebaliknya kita tidak bertujuan melakukan validitas tes tetapi melakukan validitas terhadap interpretasi data yang diperoleh oleh prosedur tertentu. Cronbach dalam Azwar

(2006). Untuk menguji validitas ini dipergunakan rumus korelasi product moment dari Pearson (Azwar, 2006) sebagai berikut:

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variable x ( skor subyek tiap butir) dengan variable y ( total skor subyek dari keseluruhan butir)  
 $\Sigma XY$  = jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y  
 $\Sigma X$  = jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subyek  
 $\Sigma Y$  = jumlah skor total butir tiap-tiap subyek  
 $\Sigma X^2$  = jumlah kwadrat skor x  
 $\Sigma Y^2$  = jumlah kwadrat skor y  
N = jumlah subyek

Agar tidak terjadi perhitungan yang over estimate pada koefisien korelasi tersebut atau akibat terikutnya skor butir yang dimasukkan kedalam skor total, maka dilakukan korelasi dengan menggunakan korelasi part whole dengan rumus:

Keterangan:

- $r_{pq}$  = koefisien korelasi setelah dilakukan korelasi dengan rumus *partwhole*  
 $r_{xy}$  = koefisien korelasi sebelum dikorelasi  
 $SD_x$  = standar deviasi skor butir  
 $SD_y$  = standard deviasi skor total

- Reliabilitas

Istilah reliabilitas sering disamakan dengan consistency, stability atau dependability, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 2006). Pengukuran tingkat Alpha, dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$S_1^2$  dan  $S_2^2$  = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $S_x^2$  = varians skor skala  
= Alpha

- **Analisis Data**

Upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data dapat dengan mudah dipahami memerlukan suatu metode yang disebut dengan analisis data. Analisis terhadap data sangat penting untuk mendapatkan hasil penelitian yang tepat. Kegiatan analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut (Sugiyono 2010) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan jenis variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan persentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan *chart* pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik-statistik kelompok (antara lain *mean* dan varians) pada data yang bukan kategorikal, sehingga data-data tersebut mudah dibaca dan diinterpretasi. Menurut Azwar (2006) analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek

penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Product Moment* dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat hubungan antara satu variable bebas dengan satu variable terikat. Variable bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi dan variabel terikatnya adalah *Adversity Quotient*. Rumus *product moment* adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel bebas X ( skor dukungan sosial) dengan variabel terikat Y ( kebahagiaan)

$\Sigma XY$  = jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\Sigma X$  = jumlah skor keseluruhan variabel X

$\Sigma Y$  = jumlah skor keseluruhan variabel Y

$\Sigma X^2$  = jumlah kwadrat skor variabel X

$\Sigma Y^2$  = jumlah kwadrat skor variabel Y

$N$  = jumlah subyek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi data penelitian, yang meliputi:

- Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

- Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat. Uji linearitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ach. Mohyi. (1999). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM press
- Azwar, Saifuddin. (1992). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Hasibuan, Melayu. (2005). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmadi & Sunariah. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- M. Manulang. 2002. *Dasar Dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistika, Untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Oktavia, Nova. (2015). *Sistematika Penulisan Karya Ilmiah*, Yogyakarta : Deepublish
- Setyabudi, Imam. (2011). *Hubungan Antara Adversity dan Inteligensi Dengan Kreativitas*. Jurnal Psikologi Volume 9 Nomor 1. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
- Stoltz, G.P. (2000). *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, Alih Bahasa : Hermaya,T. Jakarta : PT.Grasindo
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
- Syahid, nur. (2014). *Hubungan antara Adversity Quotient dan Motivasi Berprestasi siswa Kelas XI MA Ali Maksum Krapyak Yogyakarta*. Skripsi (Tidak diterbitkan).

Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Utami, Dewanto. (2013). *Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD “Ngudi Waluyo” Wlingi)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume II Nomor 1: Program Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya

Wisesa, Dwitya. (2016). *Hubungan Adversity Quotient Dengan Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Udayana Yang mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha*. Jurnal Psikologi Udayana Volume 3 No 2. Bali : Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana



## SEBARAN DATA MOTIVASI KERJA

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

### PETUNJUK PENGISIAN

- Sebelum saudara menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan.
- Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang paling tepat.
- Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Setiap jawaban saudara tidak ada yang salah semua benar sesuai dengan diri saudara.

Contoh

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

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di kantor				
2.	Mampu memberikan solusi untuk pekerjaan saat teman membutuhkan saran				
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
4.	Saya mematuhi norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan				
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				
6.	Saya bekerja dengan kesadaran sendiri, tanpa disuruh orang lain				
7.	Saya sering terlambat ke kantor				
8.	Saya merasa tidak mampu memberikan pendapat kepada teman kantor				
9.	Saya kurang percaya diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga memutuskan menunda pekerjaan				
10.	Peraturan di kantor hanya menjadi bacaan saja menurut saya				
11.	Saya merasa tidak kreatif				
12.	Saya akan bekerja setelah mendapat teguran dari atasan				
13.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya				
14.	Menanyakan kepada teman, jika mengalami masalah dalam bekerja				
15.	Tidak ada target tertentu untuk batas waktu pengerjaan tugas yang diberikan kepada saya				
16.	Menunda-nunda pekerjaan				
17.	Saya acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan				
18.	Bekerja dengan baik merupakan tugas sebagai seorang karyawan				
19.	Selalu mengumpulkan tugas (pekerjaan) tepat waktu				
20.	Terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh				
21.	Selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di kantor				
22.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan				
23.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang				

	diberikan				
24.	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
25.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya mampu mengerjakan tugas kantor dan mencapai hasil yang memuaskan				
26.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan				
27.	Saya merasa terbebani sebagai seorang karyawan dengan banyaknya tugas yang harus saya kerjakan				
28.	Jika diberi waktu menyelesaikan pekerjaan 2 hari, maka hari kedua baru dikerjakan				
29.	Saya merasa terhina saat hasil kerja saya dikritik teman kantor				
30.	Saat tidak ada atasan di kantor saya mencuri waktu untuk mengobrol dengan teman kantor				
31.	Atasan kantor acuh tak acuh terhadap hasil kerja karyawan				
32.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dan tidak perlu bantuan dari teman kantor				
33.	Mampu bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya				
34.	Mampu bekerja sama dalam tim dengan baik				
35.	Untuk lebih memahami suatu pekerjaan, saya selalu membuat catatan kecil				
36.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				
37.	Memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan				
38.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat				
39.	Tidak maksimal dalam bekerja				
40.	Jauh dari target dan sasaran yang dapat saya kerjakan				
41.	Pekerjaan yang diberikan atasan tidak saya kerjakan, karena saya merasa pekerjaan itu tidak penting				
42.	Saya merasa senang karena karyawan di kantor bisa menerima saya sebagai partner yang baik				
43.	Saya tidak dapat bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan				
44.	Berusaha mengerjakan sendiri pekerjaan yang diberikan untuk tim				
45.	Saya tidak terlalu fokus saat sedang bekerja				

46.	Selalu menunggu perintah dari atasan baru saya bekerja				
47.	Tidak memiliki semangat untuk bekerja				
48.	Saya merasa tersisihkan di kantor				
49.	Saya merasa karyawan lain tidak senang dengan kehadiran saya				
50.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				

**TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMANYA**



## SEBARAN DATA *ADVERSITY QUOTIENT*

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

### PETUNJUK PENGISIAN

- Sebelum saudara menjawab daftar pernyataan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan.
- Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang paling tepat.
- Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Setiap jawaban saudara tidak ada yang salah semua benar sesuai dengan diri saudara.

Contoh

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

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Masalah yang saya alami tidak saya anggap sebagai penghalang untuk mencapai keberhasilan saya.				
2.	Ketika saya sedang ada masalah, saya tidak akan menyalahkan oranglain.				
3.	Saya berusaha menghadapi masalah yang ada agar tidak berlarut larut.				
4.	Masalah yang terjadi dalam hidup saya selalu saya anggap sebagai pembelajaran.				
5.	Saya mampu mengendalikan diri terhadap masalah yang sedang saya hadapi.				
6.	Saya akan berusaha menyelesaikan masalah dengan saya sendiri				
7.	Saya berusaha mengantisipasi agar masalah yang sama tidak terjadi lagi.				
8.	Saya yakin setiap kegagalan akan membuat saya menjadi lebih baik.				
9.	Saya tidak mampu mengendalikan diri ketika ada masalah.				
10.	Saya selalu menyalahkan orang lain saat mengalami kesulitan.				
11.	Saya yakin setiap masalah yang terjadi akan dapat terselesaikan.				
12.	Masalah yang terjadi membuat saya putus asa.				
13.	Saya akan menjauh dari siapapun saat memiliki masalah.				
14.	Masalah yang ada membuat saya sangat terpuruk.				
15.	Setiap masalah yang saya hadapi membuat saya bangkit.				
16.	Masalah tidak menghambat saya untuk berkomunikasi dengan siapapun.				
17.	Penghinaan yang saya terima membuat saya bangkit dari keterpurukan saya itu.				
18.	Saya selalu berpikir bahwa masalah yang saya hadapi tidak akan dapat terselesaikan.				
19.	Ketika ada masalah, saya cenderung marah dengan orang yang tidak bersalah.				
20.	Setiap ada masalah saya langsung introspeksi diri.				
21.	Masalah yang terjadi tetap membuat saya dapat beradaptasi di lingkungan baru dengan baik.				
22.	Saya mudah tersinggung dengan siapapun ketika sedang memiliki masalah.				
23.	Saya mencari berbagai sumber dukungan untuk memecahkan masalah.				
24.	Saya akan berusaha untuk dapat menyelesaikan setiap				

	masalah yang saya hadapi				
25.	Saya akan berpikir positif dengan setiap masalah yang saya hadapi				
26.	Setiap ada permasalahan saya menjadi lebih tertantang memandang kehidupan				
27.	Masalah yang terjadi membuat saya mengerti apa yang seharusnya saya lakukan.				
28.	Saya tidak mampu berpikir apapun ketika ada masalah yang rumit.				
29.	Masalah yang terjadi tidak dapat membuat saya berpikir dengan baik.				
30.	Saya tidak tau bagaimana caranya bangkit dari kegagalan.				
31.	Ketika saya sedang ada masalah saya akan mengesampingkannya dan fokus dengan hal yang lebih penting.				
32.	Saya selalu menyalahkan orang lain saat mengalami kesulitan.				
33.	Selalu berfikir negatif jika sedang ada masalah				
34.	Saya cenderung menyalahkan diri saya sendiri ketika mengalami kesulitan.				
35.	Ketika memiliki banyak masalah, pekerjaan saya terganggu.				
36.	Saya merasa letih dan lemah saat sedang ada kesulitan				
37.	Saya tidak pernah berpikir bahwa dalam hidup pasti pernah mengalami kegagalan.				
38.	Saya tidak pernah berpikir bagaimana supaya masalah yang sama tidak terjadi lagi.				
39.	Ketika ada masalah saya mudah terpengaruh oleh orang lain.				
40.	Saya berusaha mencari penyebab dari masalah yang sedang saya hadapi.				

**TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMANYA**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 83 /FPSI/01.10/III/2018  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 27 Maret 2018

**Yth, Operation Manager I-Radio Medan**  
**Jl. Sei Halaban No.3 Medan**  
Di  
Tempat

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

Nama : Widya Tarmizi  
NPM : 12 860 0276  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **I-Radio Medan Jl. Sei Halaban No.3 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Motivasi Kerja dengan Adversity Quotient (AQ) Pada Karyawan I-Radio Medan**".

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

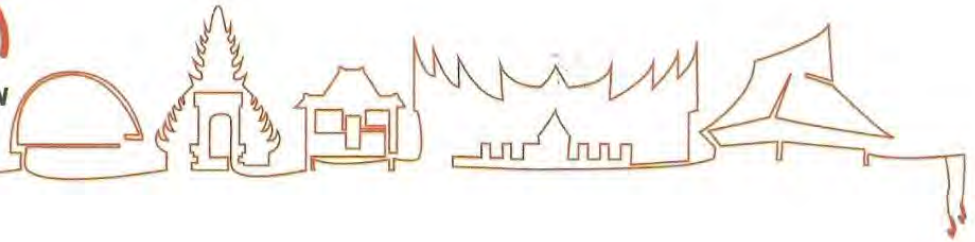
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Dekan,  
  
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Nomor : 031/IRFM-MDN-OM/IV/18  
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth.  
Ka.Prodi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Syafur Riza  
Jabatan : Operation Manager  
Alamat : jalan Sei Halaban No 3  
Kecamatan : Medan Petisah

Memberi keterangan bahwa :

Nama : Widya Tarmizi  
NPM : 12.860.0276  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Facultas : Psikologi

Adalah benar telah selesai melakukan penelitian / pengambilan data di I-Radio Medan guna penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* ( AQ ) Pada Karyawan I-Radio Medan”

Medan, 10 April 2018  
Operation Manager

  
98.3 FM MEDAN  
M.Syafur Riza

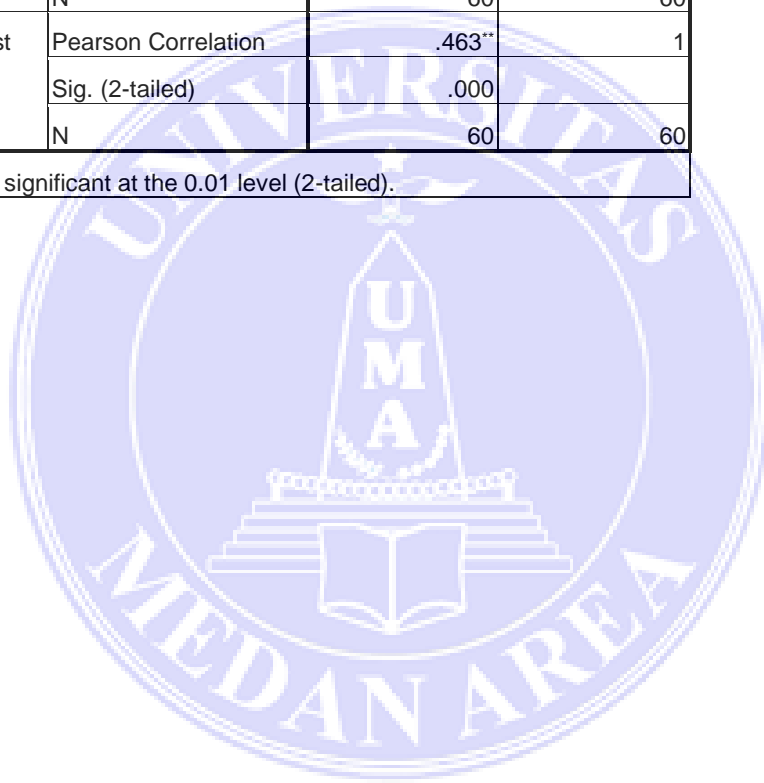


## UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

### Correlations

Correlations			
		motivasi kerja	adversity qetionst
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.463**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
adversity qetionst	Pearson Correlation	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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



# UJI LINIERITAS

## Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * adversity getionst	60	100.0%	0	.0%	60	100.0%

Report			
motivasi kerja adversit y getionst	Mean	N	Std. Deviation
74	108.00	1	.
75	105.00	1	.
76	105.00	1	.
79	114.00	1	.
80	110.00	1	.
84	106.00	2	1.414
86	104.00	1	.
87	106.00	2	.000
88	111.50	2	6.364
89	114.50	2	.707
90	107.33	3	5.132
91	109.00	3	7.211
92	117.00	1	.
93	115.00	1	.
94	105.00	2	.000
95	109.00	1	.
97	110.00	1	.
98	109.33	3	7.234
100	96.00	1	.
102	99.00	1	.
103	109.00	1	.

104	101.00	3	1.732
105	102.00	1	.
106	110.00	1	.
107	107.50	2	3.536
108	107.67	3	2.082
109	118.00	1	.
110	113.00	1	.
111	114.50	2	2.121
112	112.00	1	.
115	114.00	1	.
116	114.00	1	.
117	116.00	1	.
118	115.50	2	.707
119	115.00	1	.
120	120.50	2	4.950
121	117.00	3	.000
122	118.00	1	.
124	123.00	1	.
Total	110.20	60	6.175

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * adversity qetionst	Between Groups	(Combined)	1888.600	38	49.700	2.891	.006
		Linearity	481.709	1	481.709	28.022	.000
		Deviation from Linearity	1406.891	37	38.024	2.212	.128
	Within Groups		361.000	21	17.190		
	Total		2249.600	59			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * adversity qetionst	.463	.214	.916	.840

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		motivasi kerja	adversity qetionst
N		60	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	110.20	100.65
	Std. Deviation	6.175	13.644
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.094
	Positive	.085	.094
	Negative	-.125	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.967	.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307	.669
a. Test distribution is Normal.			

# VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA *ADVERSITY QUOTIENT*

## Scale: adversity qetiont

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	98.3
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.7
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	40

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.1525	.69017	59
a2	3.2034	.51794	59
a3	3.1356	.65542	59
a4	3.1356	.79779	59
a5	3.1356	.65542	59
a6	3.1017	.68720	59
a7	3.1864	.62903	59
a8	3.1695	.67345	59
a9	3.1186	.67171	59
a10	3.1695	.67345	59
a11	3.0169	.70690	59
a12	3.1356	.70607	59
a13	2.9661	.66866	59
a14	2.9831	.73088	59
a15	3.1186	.45806	59
a16	3.1525	.63825	59

a17	3.0169	.68207	59
a18	3.0000	.76564	59
a19	3.2034	.66384	59
a20	3.2542	.57515	59
a21	2.9661	.69397	59
a22	3.0339	.64236	59
a23	3.1695	.64734	59
a24	2.9831	.60148	59
a25	3.1186	.55970	59
a26	3.0169	.54112	59
a27	3.0000	.61588	59
a28	2.8983	.71184	59
a29	2.9661	.61493	59
a30	3.0508	.65453	59
a31	2.5424	1.00554	59
a32	2.9661	.69397	59
a33	3.2712	.58222	59
a34	2.9831	.57210	59
a35	2.8814	.83221	59
a36	3.0169	.84060	59
a37	3.0847	.65094	59
a38	2.9322	.73963	59
a39	2.7797	.72082	59
a40	2.8305	.83362	59

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	118.6949	170.009	.565	.917
a2	118.6441	176.026	.317	.919
a3	118.7119	170.829	.548	.917
a4	118.7119	167.174	.622	.916
a5	118.7119	172.898	.425	.918
a6	118.7458	171.676	.472	.918
a7	118.6610	173.228	.424	.918
a8	118.6780	170.360	.559	.917

a9	118.7288	171.236	.510	.918
a10	118.6780	175.705	.252	.920
a11	118.8305	173.074	.380	.919
a12	118.7119	169.381	.586	.917
a13	118.8814	170.831	.536	.917
a14	118.8644	170.326	.513	.917
a15	118.7288	176.132	.354	.919
a16	118.6949	171.560	.519	.917
a17	118.8305	170.523	.542	.917
a18	118.8475	171.718	.416	.919
a19	118.6441	171.061	.527	.917
a20	118.5932	174.521	.381	.919
a21	118.8814	169.348	.599	.916
a22	118.8136	170.706	.568	.917
a23	118.6780	173.912	.370	.919
a24	118.8644	172.430	.497	.918
a25	118.7288	173.787	.444	.918
a26	118.8305	173.833	.457	.918
a27	118.8475	170.407	.613	.917
a28	118.9492	171.015	.490	.918
a29	118.8814	172.313	.493	.918
a30	118.7966	175.820	.254	.920
a31	119.3051	173.009	.251	.922
a32	118.8814	170.003	.562	.917
a33	118.5763	174.766	.360	.919
a34	118.8644	176.499	.251	.920
a35	118.9661	167.240	.591	.916
a36	118.8305	166.695	.610	.916
a37	118.7627	171.529	.510	.918
a38	118.9153	176.700	.173	.921
a39	119.0678	173.513	.348	.919
a40	119.0169	171.465	.389	.919

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	50

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3.1500	.48099	60
mk2	3.4000	.49403	60
mk3	3.0667	.60693	60
mk4	3.3667	.55132	60
mk5	3.3833	.49030	60
mk6	3.5667	.53256	60
mk7	3.2167	.49030	60
mk8	3.3167	.50394	60
mk9	3.3167	.53652	60
mk10	3.3000	.67145	60
mk11	3.2000	.44341	60
mk12	3.3667	.48596	60
mk13	3.2667	.48246	60
mk14	3.0667	.68561	60
mk15	3.2000	.48011	60
mk16	3.1833	.77002	60
mk17	3.2167	.61318	60
mk18	3.2667	.77824	60



mk19	3.3167	.56723	60
mk20	3.3667	.48596	60
mk21	3.2667	.48246	60
mk22	3.1000	.65613	60
mk23	3.2333	.76727	60
mk24	3.5000	.50422	60
mk25	3.1667	.61525	60
mk26	3.1500	.40442	60
mk27	3.1667	.49289	60
mk28	3.3333	.47538	60
mk29	3.2333	.59280	60
mk30	3.2167	.64022	60
mk31	2.3333	1.06829	60
mk32	3.1000	.62977	60
mk33	3.3500	.57711	60
mk34	3.3000	.46212	60
mk35	3.2500	.54072	60
mk36	3.5500	.50169	60
mk37	3.3333	.47538	60
mk38	3.1667	.55744	60
mk39	3.1167	.58488	60
mk40	3.0667	.60693	60
mk41	3.3500	.51503	60
mk42	3.2333	.56348	60
mk43	3.1500	.51503	60
mk44	3.1167	.69115	60
mk45	3.4333	.49972	60
mk46	3.4333	.56348	60
mk47	3.2500	.54072	60
mk48	3.3500	.51503	60
mk49	3.4667	.53573	60
mk50	3.4000	.49403	60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

mk1	159.5000	71.949	.031	.789
mk2	159.2500	70.360	.221	.784
mk3	159.5833	68.756	.329	.781
mk4	159.2833	68.410	.408	.779
mk5	159.2667	70.097	.255	.783
mk6	159.0833	68.756	.384	.779
mk7	159.4333	71.979	.026	.790
mk8	159.3333	69.616	.305	.782
mk9	159.3333	70.124	.225	.784
mk10	159.3500	68.469	.316	.781
mk11	159.4500	70.862	.184	.785
mk12	159.2833	69.562	.325	.782
mk13	159.3833	68.478	.466	.778
mk14	159.5833	70.518	.126	.788
mk15	159.4500	71.574	.078	.788
mk16	159.4667	69.202	.206	.786
mk17	159.4333	69.673	.233	.784
mk18	159.3833	70.071	.135	.789
mk19	159.3333	71.209	.094	.788
mk20	159.2833	70.139	.253	.784
mk21	159.3833	69.834	.294	.782
mk22	159.5500	69.404	.238	.784
mk23	159.4167	65.976	.471	.774
mk24	159.1500	71.553	.074	.788
mk25	159.4833	67.881	.412	.778
mk26	159.5000	71.475	.116	.787
mk27	159.4833	68.830	.411	.779
mk28	159.3167	69.373	.358	.781
mk29	159.4167	69.773	.233	.784
mk30	159.4333	66.453	.534	.773
mk31	160.3167	69.271	.114	.794
mk32	159.5500	67.472	.441	.777
mk33	159.3000	69.400	.281	.782
mk34	159.3500	72.435	-.027	.791
mk35	159.4000	68.956	.355	.780
mk36	159.1000	69.753	.290	.782
mk37	159.3167	70.729	.185	.785
mk38	159.4833	69.474	.285	.782

mk39	159.5333	69.677	.247	.784
mk40	159.5833	71.739	.032	.791
mk41	159.3000	70.315	.215	.785
mk42	159.4167	70.179	.205	.785
mk43	159.5000	71.542	.072	.789
mk44	159.5333	70.321	.141	.788
mk45	159.2167	69.935	.269	.783
mk46	159.2167	69.698	.257	.783
mk47	159.4000	70.651	.164	.786
mk48	159.3000	69.739	.283	.783
mk49	159.1833	70.966	.131	.787
mk50	159.2500	70.801	.167	.786

