

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ADVERSITY*
QUOTIENT PADA ANGGOTA TIENS SYARIAH
DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

**Nora Ayunisa Darma
NIM. 160901017**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ADVERSITY*
QUOTIENT PADA ANGGOTA TIENS SYARIAH DI BANDA
ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

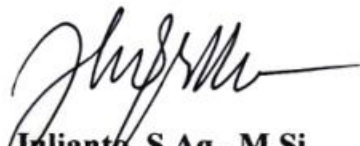
**Nora Ayunisa Darma
NIM. 160901017**

Disetujui Oleh:

AR - RANIRY

Pembimbing I,

Pembimbing II,


**Julianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002**


**Vera Nova S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 20009028201**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT* PADA
ANGGOTA TIENS SYARIAH DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-I Psikolog (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

Nora Ayunisa Darma

NIM. 160901017

**Pada Hari/Tanggal: Senin, 29 November 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

Ketua


Jufianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197209021997031002


Sekretaris


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 20009028201

Penguji I


Dr. Safrizyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001


Penguji II


Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc
NIP. 199002022019032022

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**




Dr. Salami, MA
NIP. 196512015992032003

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Nora Ayunisa Darma

NIM : 160901017

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 8 November 2021

g Menyatakan,



Nora Ayunisa Darma

NIM. 160901017

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, Allah yang Maha Penyayang yang selalu menyayangi hamba-Nya, yang senantiasa memberi kesehatan di setiap langkah perjalanan kehidupan penulis, Aamiin. Shalawat dan salam tak lupa kita sampaikan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, para sahabat dan pengikutnya berkat perjuangan beliau kita bisa mengetahui ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Alhamdulillah, MasyaAllah, TabarakAllah atas izin Allah yang Maha segalanya penulis dapat menyelesaikan skripsi S-1 yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Anggota Tiens Syariah di Banda Aceh”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam pengajuan untuk mendapatkan gelar S.Psi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari kesuksesan dan keberhasilan saya sebagai penulis hingga detik ini tidak terlepas dari *social support* yang menjadikan *subjective well-being* penulis berupa doa, pencerahan, nasehat serta dukungan baik moral dan materil dari motivator hebat selama perjalanan kehidupan, kasih sayang serta cinta yang tulus yang dirasakan di setiap harinya, sebagai alarm pengingat kehidupan menuju akhiratNya, sebagai peta kehidupan yang terus mengarahkan dan memberi

penerangan di setiap perjalanan menuju jalan sukses penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya yang tiada henti bersusah payah memberi segalanya dengan Keikhlasan, demi kebahagiaan penulis serta memberi penguatan agar tetap tegar menghadapi segala cerita diperjalanan kehidupan.

Penulis ucapkan terimakasih untuk kehidupan yang berharga ini kepada Ayahanda tercinta Sudarman S.p dan Ibunda tercinta Aidar Amd Keb. Selanjutnya untuk penyemangat perjalanan kehidupan yang memberi motivasi, doa, pencerahan serta penguatan dan berusaha menghiasi hari-hari penulis dengan tawa dan canda. Penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada Abang tercinta Herdia Darma. Kakak tercinta Yopi Ristia Darma Amd. Keb, dan Mella Silvia Darma Amd. Kep yang selalu memberi semangat.

Selanjutnya penulis dengan kesungguhan hati menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang juga merupakan penguji 1 penulis yang telah memberi dukungan dan motivasi untuk penulis.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag.,M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrihsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberi dukungan dan moivasi untuk penulis.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberi dukungan dan moivasi untu penulis
7. Bapak Dr. Fajran Zain S.Ag., M.A selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, sekaligus sebagai ketua tim penguji skripsi yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
9. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, sekaligus sebagai sektretaris tim penguji dalam sidang skripsi yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
10. Ibu Fatmawati, S.Psi.,Psych (Hons), M. Sc, selaku penguji II yang telah bersedia menjadi penguji dan meluangkan waktu pada hari sidang juga yang menguatkan dan memberi motivasi penulis ketika hari ujian siding skripsi.

11. Terima kasih kepada seluruh Dosen program studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan *civitas akademika*, yang telah membagikan ilmu dari awal perkuliahan hingga selesai kuliah pada Fakultas Psikologi.
12. Terima kasih kepada seluruh para Staf Akademik yang telah mempermudah urusan penulis dibidang akademik.
13. Terima kasih kepada seluruh Para Staf Tata Usaha yang telah mempermudah urusan surat menyurat.
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta di grup 2021 wisuda yaitu Diann Fahira, Elvia Zelly, Nurul Hidayati, Suci Lestari, dan Zahara yang telah memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama
15. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang telah membantu, meluangkan waktu, dan menyukseskan penelitian skripsi penulis Muhammad Nanda, Ghazi Al- Ghifari, Fathur Nugroho, Ihmatul Hidayat, Lisa Puspita Sari, Siti Mauliana dan seluruh teman-teman pejuang sejati S.Psi 2021 yang pernah memberi support, membagikan ilmu, dan waktu untuk penulis. Seluruh teman-teman angkatan tahun 2016 terkhusus Unit 1 Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
16. Terima kasih untuk teman-teman Husna Baqia, Nur Hayati, Intan Maulida Sari yang telah memberi dukukan untuk penulis.
17. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.

18. Terima kasih untuk diri saya sendiri yaitu Nora Ayunisa Darma. Terima kasih sudah bertahan, sudah berusaha dan terima kasih tetap berjuang walaupun terkadang merasa kesal, marah dan menangis. Terima kasih karena tidak pernah putus asa menghadapi setiap kendala saat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan mungkin terdapat banyak kesalahan mohon dimaklumi karena baru tahap menuju Sarjana tingkat S-1 dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya, harapan penulis dari penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca terutama di lingkungan Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Banda Aceh, 8 November 2021

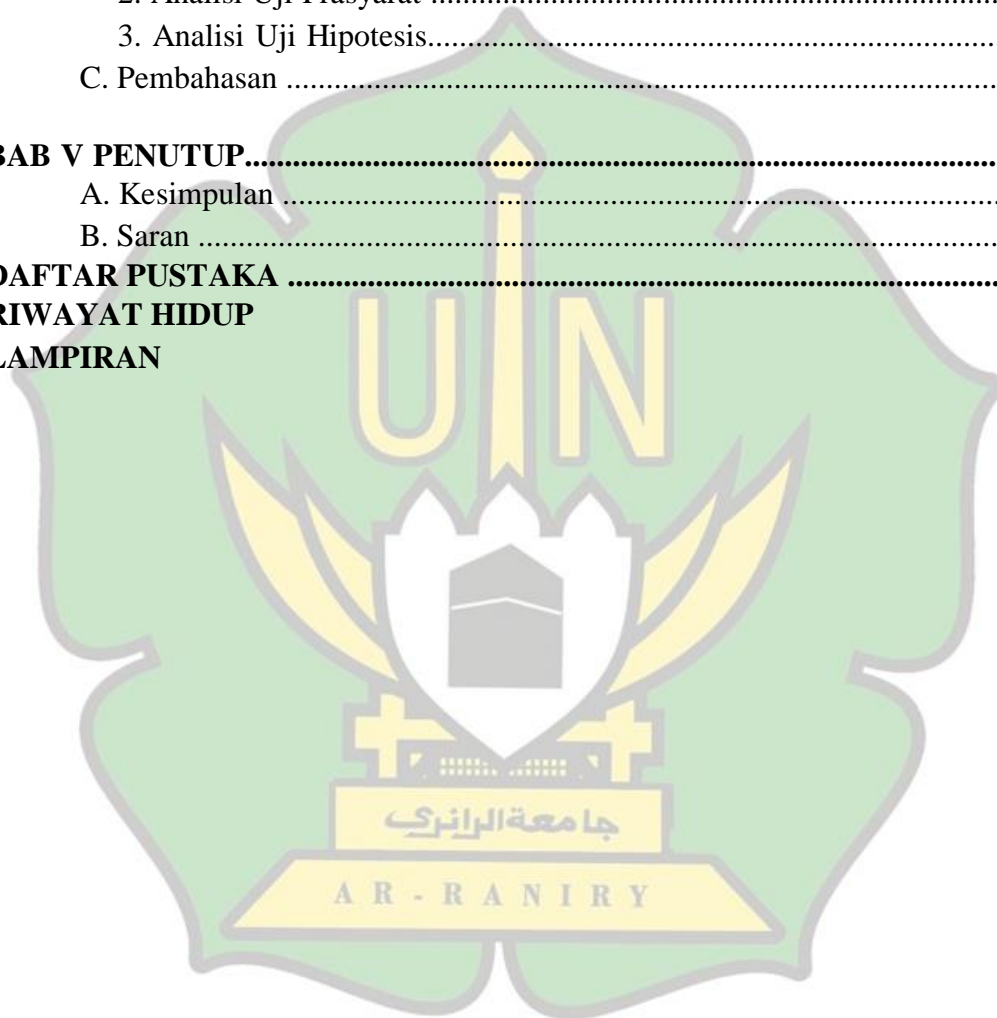
Penulis,

Nora Ayunisa Darma

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACK..... | xvi |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 13 |
| A. <i>Adversity Quotient</i> | 13 |
| 1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> | 13 |
| 2. Dimensi <i>Adversity Quotient</i> | 14 |
| 3. Faktor <i>Adversity Quotient</i> | 15 |
| B. <i>Motivasi Kerja</i> | 17 |
| 1. Pengertian <i>Motivasi Kerja</i> | 17 |
| 2. Elemen <i>Motivasi Kerja</i> | 18 |
| 3. Faktor <i>Motivasi Kerja</i> | 20 |
| 4. Ciri-ciri individu yang memiliki <i>motivasi kerja</i> | 22 |
| C. Hubungan Antara <i>Motivasi Kerja</i> dan <i>Adversity Quotient</i> | 23 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| A. Pendekatan dan Metode Penelitian..... | 27 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 27 |
| C. Definisi Operasional Penelitian | 28 |
| D. Subjek Penelitian | 29 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 30 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 34 |
| G. Teknik Pengolahan dan Metode Analisis Data..... | 42 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 47 |
| A. Deskripsi Subjek Penelitian..... | 47 |
| 1. Demografi Penelitian | 47 |
| B. Hasil Penelitian..... | 50 |
| 1. Kategorisasi Data Penelitian | 50 |
| 2. Analisa Uji Prasyarat | 55 |
| 3. Analisa Uji Hipotesis..... | 57 |
| C. Pembahasan | 58 |
| BAB V PENUTUP..... | 64 |
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.1 | Skor Aitem Skala Motivasi Kerja dan <i>Adversity Quotient</i> | 31 |
| Tabel 3.2 | <i>Blueprint skala adversity quotient</i> | 32 |
| Tabel 3.3 | <i>Blueprint</i> motivasi kerja | 33 |
| Tabel 3.4 | Koefisien CVR pada <i>adversity quotient</i> | 35 |
| Tabel 3.5 | Koefisien CVR pada motivasi kerja | 36 |
| Tabel 3.6 | Koefisien Daya Beda Aitem <i>Skala adversity quotient</i> | 38 |
| Tabel 3.7 | Koefisien Daya Beda Aitem Skala motivasi kerja | 38 |
| Tabel 3.8 | <i>Blue akhir print adversity quotient</i> | 39 |
| Tabel 3.9 | <i>Blueprint akhir skala motivasi kerja</i> | 41 |
| Tabel 4.1 | Data Demografi Sampel Penelitian..... | 47 |
| Tabel 4.2 | Data Demografi Usi..... | 47 |
| Tabel 4.3 | Data Demografi Tingkat Pendidikan Terakhir..... | 48 |
| Tabel 4.4 | Data Demografi lama bergabung..... | 48 |
| Tabel 4.5 | Data Demografi Pekerjaan/Aktivitas Lain..... | 49 |
| Tabel 4.6 | Data Demografi Asal Daerah..... | 50 |
| Tabel 4.7 | Deskripsi Data Penelitian <i>Adversity quotient</i> | 51 |
| Tabel 4.8 | Hasil Kategorisasi <i>adversity quotient</i> | 52 |
| Tabel 4.9 | Deskripsi Data Penelitian Skala motivasi kerja..... | 53 |
| Tabel 4.10 | Hasil Kategorisasi motivasi kerja..... | 55 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Normalitas Sebaran..... | 56 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Linieritas hubungan <i>adversity quotient dan</i> motivasi kerja | 57 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian..... | 57 |
| Tabel 4.14 | Analisis <i>Measure of Associatio</i> | 58 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 27



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Kuesioner Uji Coba
- Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba
- Lampiran 6 Hasil Analisis Statistik Uji Coba
- Lampiran 6 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 8 Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT* PADA ANGGOTA TIENS SYARIAH DI BANDA ACEH

ABSTRAK

Nora Ayunisa Darma

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Nora87ayunisa@gmail.com

Adversity quotient pada seorang pembisnis sangat berpengaruh untuk mengamati kesulitan yang sedang dialami serta mampu untuk mengelola kesulitan itu dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga akan menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. *Adversity quotient* sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi. Peningkatan motivasi yang tepat akan mempengaruhi *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh George and Jones (2005) dengan koefisien reliabilitas = 0,821 dan skala *adversity quotient* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) dengan koefisien reliabilitas = 0,881. Subjek penelitian berjumlah 259 anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r = 0.442$ dengan $p = 0,000$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara hubungan motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin rendah motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, *Adversity Quotient*, Tiens Syariah.

THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND ADVERSITY QUOTIENT IN SHARIA TIENS MEMBERS IN BANDA ACEH

ABSTRACT

Nora Ayunisa Darma

Faculty of Psychology, Ar-Raniry State Islamic University Banda Aceh

Nora87ayunisa@gmail.com

Adversity quotient in a businessman is influential to observe the difficulties experienced. The adversity quotient is also influential in managing difficulties so that it will be a challenge to solve. Several factors influence the adversity quotient; one of the influencing factors is motivation. Increasing the motivation will affect the adversity quotient of Tiens Syariah members. This study aims to determine the correlation between work motivation and the adversity quotient. This study uses a quantitative approach with the correlation method. Data collection uses a work motivation scale based on the aspects proposed by George and Jones (2005) with a reliability coefficient = 0.821 and an adversity quotient scale based on the aspects proposed by Stoltz (2000) with a reliability coefficient = 0.881. The research subjects were 259 members of Tiens Syariah in Banda Aceh. A probability sampling method with simple random sampling technique was used. The results show that the correlation coefficient $r = 0.442$ with $p = 0.000$ indicated a very significant positive correlation between work motivation and the adversity quotient of Tiens Syariah members in Banda Aceh. It means that the higher the adversity quotient, the higher the work motivation; on the other hand, the lower the adversity quotient, the lower the work motivation.

Key words: Work motivation, *Adversity Quotient*, Tiens Sharia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Belakangan ini banyak tersiar kabar tentang kemunculan perusahaan-perusahaan yang menjual produknya melalui sistem *multi level marketing* (MLM), MLM adalah sebuah sistem pemasaran *modern* yang dibangun secara permanen dengan menjadikan konsumen sebagai tenaga pemasaran. Dengan kata lain MLM merupakan sebuah jaringan pemasaran yang didalamnya terdapat sejumlah orang yang melakukan proses pemasaran produk atau jasa (Muslih, 2010).

Menurut Mujtaba (2008) dalam bisnis ini memiliki beberapa level (tingkatan), yang dikenal dengan istilah *Upline* (tingkat atas) adalah orang yang telah lama bergabung dan mengajak orang baru untuk mengikuti MLM dan *Downline* (tingkat bawah) adalah orang yang baru diajak untuk bergabung. MLM ini menawarkan berbagai macam keuntungan mulai dari penghasilan yang mencapai omset puluhan juta dan juga menawarkan *reward-reward* mewah yang akan didapatkan oleh orang-orang yang telah bergabung, salah satu bisnis yang menjanjikan keuntungan besar adalah Tiens Group.

Tiens Group merupakan perusahaan yang berasal dari Cina yang didirikan pada tahun 1992 oleh Li Jinyuan di Tianjin Cina. Lalu Tiens Group juga merupakan salah satu perusahaan bisnis multinasional yang bergerak dalam bidang bioteknologi, bidang finansial, manajemen kesehatan, hotel, pendidikan dan pelatihan. Tiens Group

juga membuka kantor cabang di 110 negara salah satunya adalah Negara Indonesia (Komarudin, 2011).

Tiens Group juga berupaya untuk meyakinkan masyarakat yang ada di Indonesia bahwa bisnis yang dibangun halal dan tidaklah menyimpang dari syariah. Pada tanggal 14 Januari 2013 Tiens Group telah memperoleh sertifikat Syariah dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Sertifikat ini diserahkan oleh KH. DR. Ma'ruf Amin selaku Ketua Dewan Syariah Nasional (DSN) Majelis Ulama Indonesia kepada Mr. Li Jinyuan, selaku pimpinan Tiens Group yang bertempat di Auditorium Gedung Majelis Ulama Indonesia. Setelah menerima sertifikat Tiens kini telah resmi menjalankan sistem syariah (Agustino, 2012).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Imron (2018) Tiens Group telah menyebar dan berkembang ke seluruh penjuru Indonesia tidak terkecuali Aceh, dan terkhusus di Banda Aceh. Sekarang banyak sekali terlihat orang yang ikut serta dalam bisnis ini baik itu laki-laki maupun perempuan. Proses untuk menjadi anggota Tiens Group ini mudah karena Tiens Group menawarkan dua pilihan. Pertama hanya menjadi anggota dengan membayar pendaftaran sebesar Rp. 99.000 tanpa mengikuti bisnisnya namun hanya mendapatkan kartu sebagai bukti telah menjadi anggota. Kedua membayar pendaftaran dan mengikuti bisnisnya serta membeli salah satu dari empat pilihan paket yang telah tersedia sebagai langkah pertama untuk mengikuti bisnis MLM ini. Paket tersebut antara lain paket Bronze, Silver, Gold, dan Platinum dengan kisaran harga dari 1-8 juta rupiah.

Menurut Purnomo (2011) Tiens Group memiliki tugas dimana para anggota terlebih dahulu harus mempunyai keinginan yang besar serta siap menghadapi masalah yang akan terjadi. Anggota harus memakai produk dari Tiens Group, lalu membuat daftar nama serta membuat janji temu selanjutnya mempresentasikan Tiens Group, merekrut anggota baru dan menghadiri pertemuan yang diadakan setiap hari minggu, lalu menyediakan tiket untuk seminar. Para anggota Tiens Group juga memiliki kebebasan untuk menentukan jam kerja sendiri, dapat menyusun rencana bisnis sendiri, bebas memilih produk yang akan dijualnya, dan bebas memilih anggota.

Dalam dunia bisnis tidak selalu berjalan mulus, akan ada banyak tantangan yang dihadapi, seperti saat melakukan perekrutan anggota baru dan menjual produk atau barang tidak jarang para anggota mendapatkan penolakan, ejekan, baik ejekan untuk Tiens Group maupun ejekan untuk anggota itu sendiri. Bahkan, terkadang pernah sampai diusir karena sebagian orang memiliki pandangan yang kurang terbuka terhadap Tiens Group dan sering disamakan dengan *Money Game* (Yarnell dan Yarnell, 1999).

Tidak hanya dari orang-orang, terkadang penolakan itu berasal dari keluarga, seperti orang tua melarang anaknya untuk bergabung dalam Tiens Group karena berpikir jika bisnis tersebut tidak jelas dan tidak akan menghasilkan apa-apa hanya membuang-buang waktu saja. Terkadang tidak sedikit *downline* yang telah bergabung mengundurkan diri keanggotaan sehingga membuat *upline* merasa depresi, harus berusaha lebih keras lagi untuk mencari atau menemukan *downline* yang lebih serius,

berkomitmen serta mampu menghadapi masalah, rintangan dan menemukan jalan keluarnya atau dikenal dengan istilah *Adversity Quotient* (Yarnell dan Yarnell, 1999).

Adversity Quotient dapat mempengaruhi ketahanan individu ketika dihadapkan pada keadaan yang sulit, serta melihat bagaimana individu tersebut dapat mengubah sudut pandangnya, yaitu dengan mengubah kesulitan menjadi peluang untuk mencapai kesuksesan dan memiliki keinginan yang besar untuk keluar dari kesulitan, ketahanan seseorang, kemudian kemampuan untuk bangkit sehingga tidak terhalangi setiap usaha yang dilakukannya. *Adversity quotient* dapat digunakan untuk memahami apakah orang dapat memenuhi potensi dan mencapai tujuan dan memprediksi siapa yang akan bertahan dan siapa yang akan menyerah (Stoltz, 2000).

Mangkuprawira (dalam Iswanti, 2012) menjelaskan *adversity quotient* merupakan tingkat kegigihan individu dalam menghadapi setiap tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Individu tidak hanya belajar dari tantangan, tetapi juga tau bagaimana cara merespon sebuah masalah untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik. Keadaan yang kurang menyenangkan ini tentu dialami oleh setiap anggota Tiens Group saat bekerja, dimana para anggota dituntut untuk menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dan mengelola situasi yang tidak menyenangkan menjadi peluang untuk keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi. Hal ini juga sama seperti yang dikemukakan oleh beberapa anggota Tiens Syariah berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini adalah cuplikan wawancaranya:

Kutipan wawancara personal (AZ 12-maret-2021).

“kebanyakan kan pemahaman masyarakat tentang tiens tu cenderung negatif, saya masuk tiens udah hampir 3 tahun, dalam menjalani bisnis itu banyak juga kendala-kendala terutama saat saya mengajak mereka untuk bergabung terus mereka seperti ditolak, ditolak secara halus dan blak-blakan, kalo secara halus dia bilang gini “aku lagi ada kesibukan nih nanti kita diskusi lagi ya” padahal diskusinya entah kapan lagi ga tau kita, ataupun menolaknya secara blak-blakan dengan cara dia langsung pergi. Itu gak sekali dua kali sih, sudah sering terjadi. Jadi kalau udah ditolak gitu saya jadi malas gitu yaudah saya mikir untuk berhenti aja, karena nggak sekali dua kali kejadian gitu.”

Kutipan wawancara personal (NH 12-Maret-2021).

“Selama di tiens saya tu gak dapat apa-apa, yang dapat cuma rugi, rugi uang nongkrong, uang minyak dan rugi waktu, terus saya kemarin kan pernah ajak ibu-ibu untuk gabung, terus ibu-ibu tu bilang “ngapain kamu ini dek, ini kan kaya judi ini kan dosa” saya udah jelasin kalau ini udah syariat tapi ibu-ibu itu tetap gak percaya sampai-sampai saya disuruh pergi yaudah saya gak mau lagi cari-cari anggota dah males, malu saya kalau sampai diusir lagi”.

Kutipan wawancara personal (GA 12-Maret-2021)

”Saya disini dah 1 tahun dalam 1 tahun ini banyak kendala-kendala yang saya alami kayak kemaren pernah kejadian pas itukan saya ada orderan ke luar negeri tapi orderan saya ditahan, malah orderan atasan saya yang di kirim, alhasil saya kehilangan pelanggan, dan uang masuk, gimana lagi saya mau nyetok tiket kalau gak ada uang, yaudah gak mau lagi jualan mana produknya mahal lagi. Nah dari situ saya mencari anggota baru untuk penambahan uang, saya ajak lah kawan-kawan saya, tapi saat saya ajak saya sering kali mendapat cemooh dari teman saya karena mereka beranggapan bahwa saya hanya menghabiskan waktu saja di tiens. terus saya juga sering dipanggil “tiens-tiens-tiens jual obat kamu ya” jadi saya malu dan marah saya pikir juga kaya gak ada keuntungan apa-apa disini dan lama-lama saya malas untuk bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat ada beberapa masalah yang dihadapi oleh setiap anggota Tiens Group seperti malu dan marah karena diejek, keluar dari Tiens group karena sering mengalami penolakan bahkan merasa rugi karena tidak mendapatkan hasil apa-apa, sudah malas untuk mencari anggota baru dan menjual produk, bahkan sempat diusir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya *Adversity Quotient* yang dimiliki oleh para anggota Tiens Group karena banyaknya tantangan-tantangan yang dihadapi oleh anggota Tiens Group, sehingga

terjadi penurunan motivasi, jika ingin bergabung dan menjadi anggota harus memiliki motivasi yang tinggi.

Orang-orang yang memiliki *Adversity Quotient* merupakan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi pada dirinya. Maka dari itu, perlunya *Adversity Quotient* dalam diri untuk memunculkan motivasi kerja mereka sehingga bisa mengubah kendala menjadi peluang untuk meraih kesuksesan (Fahmi, 2008).

Stoltz (2000) memberikan penjelasan tentang *adversity quotient* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah daya saing, produktifitas, kreatifitas, motivasi, mengambil resiko, ketekunan dan belajar. Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang dikemukakan serta dari hasil wawancara di atas maka salah satu faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* adalah faktor motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seorang mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (siagian, 2003). Memiliki semangat yang besar, rasa ingin bersaing dan tidak mudah menyerah menjadi suatu hal penentu bagi kesuksesan dalam dunia bisnis. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah suatu pemberi daya penggerak yang dapat menciptakan keinginan bekerja pada seseorang agar seseorang mau bekerja dengan giat dan mengupayakan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai, seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Menurut Robbins (2007) motivasi adalah cara memuaskan dengan cara memenuhi kebutuhan seseorang dimana ketika kebutuhan seseorang terpenuhi oleh hal-hal tertentu maka orang tersebut akan mengupayakan

sebaik mungkin untuk mencapainya. 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 biasa disebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang juga ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang akan didapatkan (Anoraga, 2009).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan mudah dan mampu mengatasi masalahnya baik masalah pribadi, masalah kerjaan dan masalah-masalah lainnya yang dimiliki seseorang serta mampu berpikir kreatif untuk menyelesaikan setiap masalah, semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka peluang untuk mencapai target yang diinginkan pun semakin besar. Dari uraian di atas juga, peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Anggota Tiens Syariah Di Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* pada Anggota Tiens Syariah Di Banda Aceh?

C. Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti ini adalah mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* Pada Anggota Tiens Syariah di Banda Aceh.

D. Manfaat Peneliti

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan, Wawasan serta referensi dalam bidang Psikologi industri dan organisasi tentang motivasi kerja dan *Adversity Quotient*. Kemudian sebagai tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberi informasi mengenai teori-teori motivasi dan teori *adversity quotient*.

b. Bagi Lembaga Tiens Group

Peneliti mengharapkan agar anggota tiens dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian didasari pada hasil beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik sama namun berbeda dalam beberapa hal:

Penelitian dilakukan oleh Tarmizi (2018) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Iradio Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan 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*. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengambil subjek anggota tiens syariah, tempat penelitiannya di Banda Aceh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 259 anggota, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Penelitian dilakukan oleh Lazuardi (2017) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Pegawai Desa di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai desa yang terbagi sembilan desa yang ada di Kecamatan Bulakamba, sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster sampling*, pengambilan data dilakukan dengan skala motivasi kerja dan skala *adversity quotient*, skala motivasi kerja disusun berdasarkan 2 faktor yaitu *motivator* dan *hygiene* skala motivasi kerja terdiri dari 32 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,772, skala *adversity quotient* disusun berdasarkan 4 dimensi yaitu control, origin dan ownership, reach serta endurance. Skala *adversity quotient* terdiri dari 23 aitem yang memiliki koefisien reliabilitas 0.548. Analisis yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis product moment. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengambil subjek anggota Tiens Syariah, tempat penelitiannya di Banda Aceh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 259 anggota, teknik pengabilan sampel menggunakan *simpe random sampling*.

Penelitian dilakukan oleh Husna (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Brand Image dan Pemberian Bonus Terhadap Keputusan Menjalankan Bisnis Multi Level Marketing Tupperware di Ponorogo. Penelitian yang dilakukan jenis penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh member tupperware di Ponorogo dengan jumlah 370 orang dan sampel sebanyak 79 orang dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh member tupperware yang ada di Ponorogo dan data sekunder berkaitan dengan profil bisnis tupperware, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengambil subjek anggota Tiens Syariah, tempat penelitiannya di Banda Aceh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 259 anggota, teknik pengabilan sampel menggunakan *simpe random sampling*.

Penelitian dilakukan oleh Wisesa & Indrawati (2016) dengan judul Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Udayana yang Mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, responden adalah mahasiswa Universitas Udayana yang aktif mengikuti PMW sebanyak 70 mahasiswa, alat ukur menggunakan skala *adversity quotient* berjumlah 42 item dan skala motivasi berwirausaha berjumlah 38 item. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengambil subjek anggota Tiens Syariah, tempat penelitiannya di Banda Aceh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 259 anggota, teknik pengabilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Penelitian dilakukan oleh Asriyanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik random sampling, yang kemudian didapat hasil sebesar 53 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Analisis deskriptif persentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini mengambil subjek anggota Tiens Syariah, tempat penelitiannya di Banda Aceh, sampel dalam penelitian ini sebanyak 259 anggota, teknik pengabilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan yaitu dari segi identifikasi lokasi penelitian, waktu penelitian, salah satu dari dua variabel yang akan diteliti yaitu antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh, dan sampelnya merupakan anggota Tiens Syariah. Dalam penelitian terdahulu terlihat bahwa belum ada penelitian yang menghubungkan motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama penelitian kuantitatif, menggunakan skala likert, dan teknik analisis *product moment*. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara kedua variabel di atas terhadap anggota tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Adversity Quotient

1. Pengertian *Adversity Quotient*

Adversity Quotient merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengamati kesulitan serta mengelola kesulitan itu dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga akan menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2000). Menurut Abdilah (2006) *adversity quotient* adalah kecerdasan mengelola hidup dan mampu melihat kemalangan menjadi peluang.

Menurut Soedarsono (2006) *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam mengubah tantangan menjadi peluang. *Adversity quotient* adalah kecerdasan individu dalam menghadapi kesulitan dan bertahan dari kesulitan tersebut (Agustian, 2001). Selanjutnya menurut Nashori (2007) mengemukakan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah sudut pandang serta tindakan saat sedang menghadapi masalah.

Berdasarkan beberapa definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli peneliti mengambil pengertian dari Stoltz (2000) yang lebih komprehensif bahwa *adversity quotient* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengamati kesulitan serta mengelola kesulitan itu dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga akan menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan.

2. Dimensi *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* memiliki empat dimensi pokok yang mendasari yang disingkat dengan *CO2RE* yaitu dimensi *Control*, *Origin-ownership*, *Reach* dan *Endurance* keempat dimensi itu adalah:

a. *Control* (pengendalian)

Control mengungkapkan seberapa jauh seseorang mampu mengendalikan respon dirinya dalam situasi sulit yang ada, serta mampu mempengaruhi situasi sulit tersebut secara positif. Kendali dalam suatu situasi hampir tidak mungkin dapat diukur, tetapi kendali yang bisa dirasakan jauh lebih penting, sulit untuk menaksir besar kekuatan dari kendali yang dirasakan itu, tetapi tanpa kendali semacam itu, harapan dan tindakan akan hancur.

b. *Origin-ownership* (Asal usul dan Pengakuan)

Bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada, apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi bersumber dari dirinya atau ada faktor-faktor lain diluar dirinya, disini terdapat dua hal yaitu siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan, dan sejauh mana seseorang mengakui akibat dari kesulitan itu, orang yang memiliki *adversity quotient* rendah cenderung menempatkan rasa bersalah yang tidak semestinya atas kondisi buruk yang menimpanya.

c. *Reach* (Jangkauan)

Jangkauan adalah sejauh mana seseorang membiarkan kesulitan akan menyebar ke bagian-bagian lain dalam kehidupannya, seseorang yang memiliki

adversity quotient tinggi memiliki batasan jangkauan masalahnya pada peristiwa yang dihadapi, biasanya orang tipe ini merespon kesulitan sebagai suatu yang spesifik dan terbatas.

d. *Endurance* (Daya tahan)

Endurance yaitu mempertanyakan dua hal yang berkaitan dengan seberapa lama kesulitan ini akan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan akan berlangsung. Seseorang yang melihat kemampuan mereka sebagai penyebab kegagalan akan cenderung kurang bisa bertahan dibandingkan dengan orang yang mengaitkan suatu kegagalan dengan usaha yang mereka lakukan.

Berdasarkan paparan dimensi di atas dalam penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) karena lebih komprehensif sehingga peneliti menyimpulkan dimensi *adversity quotient* ada 4 yaitu, *CO2RE Control*, *Origin-ownership*, *Reach* dan *Endurance*.

3. Faktor *Adversity Quotient*

Menurut Stoltz (2000) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seseorang, yaitu:

a. Daya Saing

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

b. Produktivitas

Dalam penelitiannya di *Metropolitan Life Insurance Company*, Seligman (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.

c. Kreativitas

Kreativitas menuntut kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti, orang-orang yang tidak mampu menghadapi kesulitan menjadi tidak mampu bertindak kreatif.

d. Motivasi

Seseorang yang memiliki *adversity quotient* tinggi adalah individu yang memiliki motivasi. Hal tersebut disebabkan oleh keadaan individu yang memiliki motivasi yang kuat, mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya individu dengan motivasi kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan tersebut dengan menggunakan segenap potensi yang dimilikinya.

e. Mengambil Risiko

Seseorang yang tidak mampu memegang kendali, tidak ada alasan untuk mengambil risiko dan orang-orang yang merespons kesulitan secara lebih positif bersedia mengambil lebih banyak risiko.

f. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk terus-menerus berusaha, bahkan pada saat dihadapkan pada sebuah masalah atau sebuah kegagalan.

g. Belajar

Orang yang merespon pesimistis terhadap kesulitan tidak akan banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan orang yang memiliki pola pikir yang lebih optimis.

h. Perbaikan

Orang yang mempunyai *adversity quotient* tinggi akan mengatasi kesulitan secara menyeluruh, agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang yang lain.

Berdasarkan paparan di atas terdapat faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* yaitu daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, mengambil resiko, ketekunan belajar dan perbaikan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang memiliki makna sebagai dorongan atau menggerakkan. Motivasi menjelaskan bagaimana cara mengarahkan potensi yang dimiliki seseorang agar bekerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Menurut Indy dan Handoyo (2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam

organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Menurut Simamora (2004) motivasi adalah dorongan psikologis yang melibatkan gerakan fisik dan mental yang mempengaruhi seseorang mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan akan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001). Menurut Rivai (2005) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli peneliti mengambil pengertian dari Menurut George and Jones (2005) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

2. Elemen Motivasi Kerja

Menurut George and Jones (2005) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah adalah: arah perilaku (*Direction of Behavior*), tingkat kegigihan (*Level of persistence*), tingkat usaha (*Level of Effort*).

a. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Arah perilaku adalah perilaku yang di pilihan oleh karyawan dalam bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan.

b. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

c. Tingkat Kegigihan (*Level of persistence*)

Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Menurut Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

a. Keinginan

Ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. 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.

c. 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.

Dari beberapa penjabaran elemen di atas, dalam penelitian ini memakai elemen yang di kemukakan oleh George and Jones (dalam Asmawiyah, Mukhtar & Jaya, 2020) karena lebih komprehensif sehingga peneliti menyimpulkan elemen motivasi kerja ada 3 yaitu, perilaku (*Direction of Behavior*), tingkat kegigihan (*Level of persistence*), tingkat usaha (*Level of Effort*).

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam individu yang meliputi hal-hal berikut:

1) Ingin memenuhi kebutuhan hidup

Salah satu alasan orang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, biaya hidup yang besar dapat membuat seseorang semangat bekerja agar memperoleh gaji yang besar.

2) Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat

Mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan minat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, seseorang yang menikmati pekerjaannya akan terlihat seperti orang yang bermain daripada bekerja.

3) Berani menghadapi tantangan

Tantangan dalam pekerjaan harus dihadapi, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi senjata untuk melawan rasa takut terhadap tantangan.

4) Menginginkan jabatan tinggi

Jabatan yang tinggi selalu diincar oleh setiap karyawan, semakin tinggi jabatan yang diduduki, semakin besar gaji yang diperoleh oleh karena itu, pegawai menjadi semangat bekerja untuk menarik perhatian atasan dengan tujuan memperoleh jabatan dan gaji yang tinggi.

5) Ingin bersaing dengan rekan kerjanya

Seorang karyawan tidak dapat menghindari persaingan yang ada di tempat kerjanya, Persaingan tersebut pasti menghidupkan perasaan untuk menunjukkan segala yang terbaik dari dirinya.

6) Memiliki target tertentu yang ingin dicapai

Target ini tidak selalu berupa gaji yang besar atau jabatan yang tinggi, bisa jadi sebuah prestasi yang telah lama diincar.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri individu yang meliputi hal-hal berikut:

1) Gaji besar

Semua orang pasti ingin memperoleh gaji yang besar dan cara memperoleh gaji yang besar adalah dengan bekerja sungguh- sungguh sehingga pimpinan akan kagum dan menaikkan gaji.

2) Pujian dari atasan

Saat mendapat pujian dari atasan, karyawan manapun pasti akan merasa senang dan hal tersebut dapat memotivasi karyawan tersebut untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik lagi.

3) Suasana di tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan

Situasi tempat kerja yang nyaman dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan akan membuat seorang karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.

4) Adanya kejuaraan dalam perusahaan

Ini akan membuat karyawan tertantang untuk bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan prestasi yang baik apabila karyawan tersebut berhasil menjadi juara, akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya dan masa depan untuk karirnya.

4. 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 terlihat memiliki beberapa ciri-ciri. Ciri-ciri tersebut antar lain :

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

- 1) Kerja keras
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pencapaian tujuan
- 4) Menyatu dengan tugas
- 5) Prestasi yang dicapainya
- 6) Dorongan untuk sukses
- 7) Umpan balik
- 8) Unggul

b. Pengembangan diri, meliputi :

- 1) Peningkatan keterampilan
- 2) Dorongan untuk maju
- 3) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - a. Mandiri dalam bekerja
 - b. Suka pada tantangan

C. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Adversity Quotient

Banyak tersiar kabar kemunculan bisnis yang bisa diikuti dan dijalankan oleh siapapun tidak memandang usia, jenis kelamin, jabatan, gelar maupun pengalaman, bisa dijalankan sebagai pekerjaan utama maupun bersamaan dengan pekerjaan lain bahkan orang yang menjalankannya tidak perlu mengeluarkan modal yang besar, semua orang dapat bergabung dan menjalankannya kapanpun dia bisa dan dia mau,

selain itu bisnis tersebut juga menjanjikan adanya pemasukan yang besar hingga puluhan juta rupiah, tidak hanya itu dalam bisnis ini juga memberikan *reward* yang super mewah seperti mobil, tiket umroh dan motor, ditambah lagi pekerjaanya yang cukup mudah hanya dengan mengajak orang lain untuk bergabung dan menjual produk dari bisnis tersebut (Mujtaba, 2008).

Namun dalam menjalankan dunia bisnis ini tidaklah mudah karena terdapat banyak sekali persaingan didalamnya, setiap anggota bisnis saling bersaing untuk mendapatkan keinginannya bahkan terkadang ada yang saling menjatuhkan antar sesama anggota, selain itu untuk mengajak orang untuk ikut bergabung juga tidak mudah karena sebagian orang memiliki pemikiran yang negatif dan kerap kali mendapat penolakan. Tidak hanya itu produk-produk yang dijual juga memiliki harga pasaran yang tinggi sehingga membuat orang enggan untuk membelinya, disini kita harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi karena setiap harinya akan selalu berhadapan dengan situasi tidak menyenangkan (Yarnell & Yarnell, 1999).

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi tersebut (Siagian, 2002). Motivasi sangat dibutuhkan saat seseorang menjalankan sebuah bisnis agar setiap masalah yang dihadapi tidak membuat cepat menyerah dan memiliki keinginan untuk terus maju dan mendapatkan apa yang sudah ditargetkan. Selain motivasi seseorang juga memiliki kecerdasan dalam menghadapi masalah, rintangan yang terjadi dengan mencari sumber masalah

dan menemukan jalan keluarnya atau sering di sebut dengan istilah *Adversity Quotient*.

Adversity Quotient adalah kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan dalam menghadapi tantangan atau kemampuan merespon kesulitan yang dihadapi dengan baik, *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 (Stolz, 2000). Motivasi kerja dan *adversity quotient* memiliki hubungan yang positif karena orang yang memiliki *adversity quotient* merupakan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi pada dirinya maka dari itu, perlunya *adversity quotient* dalam diri untuk memunculkan motivasi kerja, sehingga bisa mengubah sebuah kendala menjadi peluang untuk meraih kesuksesan, sehingga orang-orang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan dapat memotivasi diri mereka sendiri, sementara orang yang mudah menyerah dan pasrah begitu saja dalam setiap keadaan, pesimis, memiliki kecenderungan untuk bersikap negatif dapat dikatakan sebagai orang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah (Hasibuan, 2006).

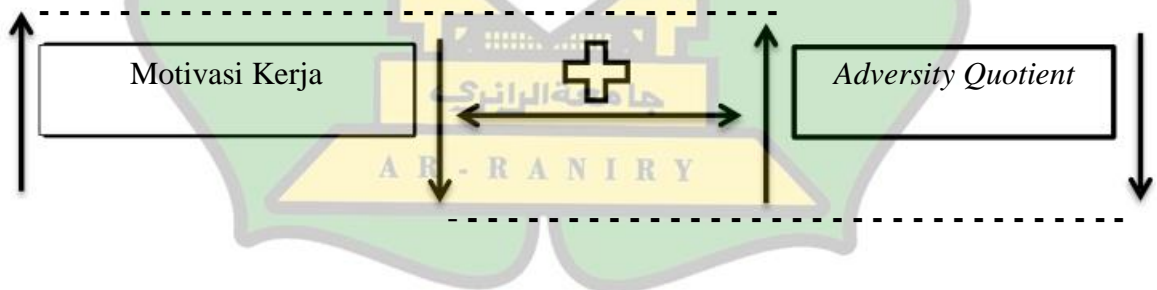
Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian dilakukan oleh Lazuardi (2017) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Adversity Quotient* pada Pegawai Desa di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, jumlah subjek penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai desa yang terbagi sembilan desa yang ada di Kecamatan Bulakamba, Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster sampling*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada pegawai desa di Kecamatan Bulakamba.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarmizi (2018) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dan *Adversity Quotient* pada Karyawan Iradio Medan. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Iradio Medan dimana sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan *adversity quotient*.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*.

Oleh karenanya dapat dilihat kerangka konseptual antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* yang dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Dimana semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka *adversity quotient*nya pun semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka *adversity quotient* juga rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Martono (2016) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian berupa suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Purwanto (2012) variabel mempunyai tiga ciri yaitu dapat diukur, dapat membedakan objek dari objek lain dalam satu populasi dan nilainya bervariasi. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

1. Variabel bebas (X) : Motivasi Kerja
2. Variabel terikat (Y) : *Adversity Quotient*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah dilakukan dengan mengadakan pertemuan mingguan untuk sekedar sharing dari anggota-anggota yang berhasil dalam mencapai target serta berbagi cara agar meraih target tersebut bersama. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan elemen motivasi kerja yang dipaparkan oleh George dan Jones (2005), yaitu: (1) Arah Perilaku, (2) Tingkat Kegigihan, dan (3) Tingkat Usaha.

2. *Adversity Quotient*

Adversity Quotient merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengamati kesulitan serta mengelola kesulitan itu dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga akan menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. *Adversity Quotient* pada anggota Tiens Syariah dilakukan dengan bergabung bersama rekan kerja melakukan kegiatan bersama-sama dan memperoleh hasil maksimal sekalipun salah satunya tidak sedang dalam mencapai target tersebut. *Adversity Quotient* dalam penelitian ini diukur dengan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan dimensi *Adversity Quotient* yang dipaparkan oleh Stoltz (2000), yaitu: (1) Kontrol, (2) Asal Usul dan Pengakuan, (3) Jangkauan, dan (4) Daya Tahan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena terjadi penambahan atau pengurangan jumlah anggota Tiens di setiap harinya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu anggota Tiens, jumlah anggota lebih kurang sekitar 1000 orang.

2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Martono, 2016). Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dapat dilihat dalam tabel yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael*, dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Pada penelitian ini peneliti mengambil taraf kesalahan 5% dari tingkat kepercayaan 95% maka dari populasi 1000 anggota Tiens Syariah di Banda Aceh maka diperoleh sampel sebanyak 259 anggota (Sugiyono, 2017).

Teknik sampling untuk penentuan sampel yang peneliti gunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini teknik penelitian yang diambil adalah *simple*

random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan alat ukur penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan aspek dari George dan Jones (2005) dengan skala *adversity quotient* berdasarkan aspek dari Stoltz (2000).

Kedua skala yang telah disebutkan di atas disusun dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang

diukur, sedangkan *unfavorable* adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015).

Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.1
Skor Aitem Skala Motivasi Kerja dan Adversity Quotient

| Jawaban | <i>Favorable</i> | Aitem | <i>Unfavorable</i> |
|---------------------------|------------------|-------|--------------------|
| SS (Sangat Sesuai) | 4 | | 1 |
| S (Sesuai) | 3 | | 2 |
| TS (Tidak Sesuai) | 2 | | 3 |
| STS (Sangat Tidak Sesuai) | 1 | | 4 |

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini.

- Skala *Adversity Quotient* pada penelitian ini mengacu pada empat dimensi yang dikemukakan oleh Stoltz (2000), yaitu: *control* (pengendalian), *origin-ownership* (asal usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan) dan *endurance* (daya tahan). Adapun definisi aspek dan indikator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Blueprint skala adversity quotient

| Dimensi | Indikator | No Aitem | | Total | % |
|--|---|------------------|--------------------|-------|------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| <i>Control</i> (pengendalian) | a. mampu mengendalikan respon dalam situasi sulit | 1, 19 | 7, 23 | 8 | 22,2 |
| | b. mampu mempengaruhi situasi sulit tersebut secara positif | 9, 20 | 13, 29 | | |
| <i>Origin-ownership</i> (Asal usul dan Pengakuan) | a. bagaimana memandang sumber masalah yang ada | 2, 25 | 11, 30 | 12 | 33,4 |
| | b. apa/siapa yang menjadi asal usul kesulitan | 12, 22 | 4, 31 | | |
| | c. sejauh mana mengakui akibat dari sebuah kesulitan | 18, 24 | 3, 28 | | |
| <i>Reach</i> (Jangkauan) | a. sejauh mana membiarkan kesulitan menyebar | 6, 21 | 16, 33 | 8 | 22,2 |
| | b. memiliki batasan jangka masalah | 8, 26 | 17, 35 | | |
| <i>Endurance</i> (Daya tahan) | a. seberapa lama kesulitan akan berlangsung | 15, 32 | 10,27 | 8 | 22,2 |
| | b. seberapa lama penyebab akan berlangsung | 14, 34 | 5, 36 | | |
| Total | | 18 | 18 | 36 | 100 |

- b. Skala motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada tiga elemen yang dikemukakan oleh George and Jones yaitu arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Tabel 3.3
Blueprint motivasi kerja

| Elemen | Indikator | No Aitem | | Total | % |
|--|---|------------------|-------------|-------|------|
| | | Favorable | Unfavorable | | |
| Arah Perilaku (<i>Direction of Behavior</i>) | a. Perilaku yang dipilih karyawan | 2, 9, 16 | 4, 11, 10 | 10 | 31,2 |
| | b. keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan | 19 | 24 | | |
| | c. kepatuhan terhadap aturan | 20 | 29 | | |
| Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>) | a. seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih | 3, 7, 15 | 8, 14, 1 | 10 | 31,2 |
| | b. keseriusan dalam bekerja | 27 | 30 | | |
| | c. keinginan untuk menjadi lebih baik | 25 | 22 | | |
| Tingkat Kegigihan (<i>Level of persistence</i>) | a. Seberapa berusaha seseorang untuk bekerja meski lingkungan kurang mendukung | 17, 5, 6, 18, 23 | 12, 13, 26 | 12 | 37,6 |
| | b. Mengembangkan keahlian | 31 | 21 | | |
| | c. Memajukan perusahaan | 28 | 32 | | |
| Total | | 17 | 15 | 32 | 100 |

2. Uji Coba Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009). Uji coba alat ukur dilakukan selama 6 hari, yaitu dari tanggal 29 Juli sampai tanggal 03 Agustus 2021. Adapun penyebaran skala dilakukan secara online yaitu melalui link *google forms* <https://docs.google.com/forms/d/edit?usp=sharing> yang di bagikan peneliti pada masing-masing kontak *WhatsApp* yaitu kepada anggota Tiens Syariah.

Selanjutnya, peneliti meminta kesediaan subjek mengisi skala tanpa adanya paksaan. Setelah subjek menyatakan bersetuju, maka peneliti langsung mengirim *link google forms*. Setelah peneliti mengirim link google forms melalui kontak WhatsApp ternyata yang terkumpul 259 responden, data yang dibutuhkan sudah terpenuhi. Oleh karena itu, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang dimaksud untuk di ukur. Validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes, validitas melihat sejauh mana kecermatan alat ukur dan ketepatan alat ukur untuk melakukan fungsi pengukurannya (Periantalo, 2015). Uji validitas pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala oleh expert review (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang reviewer dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang psikologi, tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan kontrak psikologis yang diukur.

Komputasi validitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *Content Validity Ratio* (CVR). Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter*

Experts (SME). SME diminta untuk aitem dalam skala sifatnya esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016).

Adapun rumus statistik CVR sebagai berikut:

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang dinilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penelitian

Angka CVR bergerak antara -1,00 sampai dengan +1,00 dengan CVR = 0,00 yaitu 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem esensial dan dapat dikategorikan aitem esensial dan valid (Azwar, 2016). Hasil dari komputasi CVR skala motivasi kerja dan skala *adversity quotient* peneliti menggunakan expert judgement berjumlah tiga orang dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4

Koefisien CVR pada Skala Adversity Quotient

| No | Koefisien CVR | No | Koefisien CVR |
|----|---------------|----|---------------|
| 1 | 1 | 19 | 1 |
| 2 | 1 | 20 | 1 |
| 3 | 1 | 21 | 1 |
| 4 | 1 | 22 | 1 |
| 5 | 1 | 23 | 1 |
| 6 | 1 | 24 | 1 |
| 7 | 1 | 25 | 1 |
| 8 | 1 | 26 | 1 |
| 9 | 1 | 27 | 1 |
| 10 | 1 | 28 | 1 |
| 11 | 1 | 29 | 1 |
| 12 | 1 | 30 | 1 |
| 13 | 1 | 31 | 1 |
| 14 | 1 | 32 | 1 |

| No | Koefisien CVR | No | Koefisien CVR |
|----|---------------|----|---------------|
| 15 | 1 | 33 | 1 |
| 16 | 1 | 34 | 1 |
| 17 | 1 | 35 | 1 |
| 18 | 1 | 36 | 1 |

Hasil kompuasi CVR pada skala *adversity quotient* leaning yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 36 aitem yang ke 36 memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian SME pada skala *adversity quotient* menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Koefisien CVR pada Skala Motivasi Kerja

| No | Koefisien CVR | No | Koefisien CVR |
|----|---------------|----|---------------|
| 1 | 1 | 17 | 1 |
| 2 | 1 | 18 | 1 |
| 3 | 1 | 19 | 1 |
| 4 | 1 | 20 | 1 |
| 5 | 1 | 21 | 1 |
| 6 | 1 | 22 | 1 |
| 7 | 1 | 23 | 1 |
| 8 | 1 | 24 | 1 |
| 9 | 1 | 25 | 1 |
| 10 | 1 | 26 | 1 |
| 11 | 1 | 27 | 1 |
| 12 | 1 | 28 | 1 |
| 13 | 1 | 29 | 1 |
| 14 | 1 | 30 | 1 |
| 15 | 1 | 31 | 1 |
| 16 | 1 | 32 | 1 |

Hasil kompuasi CVR pada skala motivasi kerjayang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 32 aitem yang ke 32 memiliki koefisien 1.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian SME pada skala *motivasi kerja* menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

2. Uji Daya Beda

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, maka peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda item yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total item. Perhitungan daya beda item-item menggunakan koefisien korelasi dari Pearson. Berikut rumusnya:

$$\frac{(i)(x)}{[n] []}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

x = Skor kala

n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $rix \geq 0,25$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga rix kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Hasil analisis daya beda masing-masing skala (skala *adversity quotient* dan skala *motivasi kerja*) dapat dilihat pada tabel 3.6 dan 3.7.

Tabel 3.6
Koefisien Daya Beda Aitem Skala adversity quotient

| No | rix | No | rix |
|----|--------------|----|--------------|
| 1 | -.177 | 19 | .133 |
| 2 | .238 | 20 | .092 |
| 3 | .457 | 21 | .183 |
| 4 | .305 | 22 | .167 |
| 5 | .275 | 23 | .400 |
| 6 | .231 | 24 | -.197 |
| 7 | .328 | 25 | .259 |
| 8 | .153 | 26 | .111 |
| 9 | .149 | 27 | .389 |
| 10 | .458 | 28 | .436 |
| 11 | .484 | 29 | .453 |
| 12 | .105 | 30 | .524 |
| 13 | .513 | 31 | .419 |
| 14 | .131 | 32 | .086 |
| 15 | .131 | 33 | .570 |
| 16 | .484 | 34 | .152 |
| 17 | .503 | 35 | .530 |
| 18 | .097 | 36 | .378 |

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dari 36 aitem diperoleh 19 aitem yang memiliki nilai $r \geq 0,25$ dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 17 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada nomor 1, 2, 6, 8, 9, 12, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 32 dan 34 karena memiliki nilai $r \leq 0,25$ selanjutnya 19 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Tabel 3.7
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja

| No | rix | No | rix |
|----|-------------|----|-------------|
| 1 | .540 | 17 | .300 |
| 2 | .409 | 18 | .503 |
| 3 | .138 | 19 | .322 |
| 4 | .386 | 20 | .239 |
| 5 | .276 | 21 | .372 |
| 6 | .181 | 22 | .251 |
| 7 | .445 | 23 | .251 |

| No | rix | No | rix |
|----|-------------|----|-------------|
| 8 | .351 | 24 | .321 |
| 9 | .401 | 25 | .147 |
| 10 | .311 | 26 | .368 |
| 11 | .300 | 27 | .228 |
| 12 | .409 | 28 | .304 |
| 13 | .358 | 29 | .223 |
| 14 | .374 | 30 | .369 |
| 15 | .257 | 31 | .130 |
| 16 | .249 | 32 | .314 |

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dari 32 aitem diperoleh 24 aitem yang memiliki nilai $r \geq 0,25$ dan layak digunakan untuk penelitian dan 8 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada nomor 3, 6, 16 20, 25, 27,29 dan 31, selanjutnya 24 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

3. Uji Reliabilitas

Setelah selesai melakukan proses uji validitas dan uji daya beda maka tahapan yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2016). Hasil reliabilitas tahap ke-1 pada skala *adversity quotient* diperoleh hasil $\alpha = 0,802$. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 17 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala *adversity quotient* yang ke-2 diperoleh hasil $\alpha = 0,881$. Artinya skala *adversity quotient* dalam penelitian ini reliabel.

Hasil reliabilitas tahap ke-1 pada skala motivasi kerja diperoleh hasil $\alpha = 0,816$. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 8 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas motivasi kerja tahap ke-2 diperoleh hasil $\alpha = 0,821$. Artinya skala motivasi kerja dalam penelitian ini sangat reliabel. Berdasarkan hasil validitas, uji daya beda dan reliabilitas di atas, peneliti memaparkan *blueprint* akhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.8 dan 3.9

Tabel 3.8
Blue Print Akhir Skala Adversity Quotient

| Dimensi | Indikator | No Aitem | | Total |
|--|---|-----------|-------------|-------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| <i>Control</i> (pengendalian) | a. mampu mengendalikan respon dalam situasi sulit | | 7, 11 | 4 |
| | b. mampu mempengaruhi situasi sulit tersebut secara positif | | 6,12 | |
| <i>Origin-ownership</i> (Asal usul dan Pengakuan) | a. bagaimana memandang sumber masalah yang ada | 15 | 1, 9 | 7 |
| | b. apa/siapa yang menjadi asal usul kesulitan | | 4, 2 | |
| | c. sejauh mana mengakui akibat dari sebuah kesulitan | | 3, 8 | |
| <i>Reach</i> (Jangkauan) | a. sejauh mana membiarkan kesulitan menyebar | | 10, 13 | 4 |
| | b. memiliki batasan jangka masalah | | 14, 17 | |
| <i>Endurance</i> (Daya tahan) | a. seberapa lama kesulitan akan berlangsung | | 19,16 | 4 |
| | b. seberapa lama penyebab akan berlangsung | | 5, 18 | |
| Total | | 1 | 18 | 19 |

Tabel 3.9
Blueprint akhir skala motivasi kerja

| Elemen | Indikator | No Aitem | | Total |
|--|---|------------------|--------------------|-------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>unfavorable</i> | |
| Arah Perilaku (<i>Direction of Behavior</i>) | a. Perilaku yang dipilih karyawan | 2, 7 | 3, 9, 8 | 7 |
| | b. keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan | 16 | 20 | |
| | c. kepatuhan terhadap aturan | | | |
| Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>) | a. seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih | 5, 13 | 6, 12, 1 | 7 |
| | b. keseriusan dalam bekerja | | 23 | |
| | c. keinginan untuk menjadi lebih baik | | 18 | |
| Tingkat Kegigihan (<i>Level of persistence</i>) | a. Seberapa berusaha seseorang untuk bekerja meski lingkungan kurang mendukung | 14, 4, 15, 19 | 10, 11, 21 | 10 |
| | b. Mengembangkan keahlian | | 17 | |
| | c. Memajukan perusahaan | 22 | 24 | |
| Total | | 10 | 14 | 24 |

G. Teknik Pengolahan dan Metode Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh angka ringkasan atau data ringkasan dengan menggunakan rumusan atau cara-cara tertentu (Fatihudin, 2015). Pengolahan data meliputi beberapa kegiatan yaitu:

a. Editing

Editing yakni memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Diadakan editing terhadap questionnaire yang telah diisi oleh responden dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan didalam questionnaire atau juga kurang adanya keserasian di dalam pengisian questionnaire (Fatihudin, 2015).

Editing yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melihat kesalahan pada saat mengisi data, mengisi kuesioner, dan mengecek skala. Kemudian peneliti memeriksa semua pernyataan yang telah diisi tanpa ada yang terlewatkan, dan kemudian memeriksa semua data dalam skala yang sudah diisi dengan lengkap.

b. *Coding*

Coding yakni proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. *Coding* ini dilakukan setelah editing. *Coding* yaitu pemberian kode-kode atau angka-angka tertentu terhadap kolom-kolom, variabel-variabel yang ditanyakan dalam questionnaire berkaitan dengan keterangan tertentu yang diperlukan (Fatihudin, 2015). *Coding* yang dilakukan pada penelitian ini adalah kode pada pilihan kuesioner yaitu, kode SS untuk jawaban Sangat Setuju, kode S untuk jawaban Setuju, kode TS untuk jawaban Tidak Setuju, dan STS untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Kode untuk aitem *favorable* yaitu 4, 3, 2, 1 dan untuk aitem *unfavourable* yaitu 1, 2, 3, 4. Kemudian kode X1 sampai dengan X32 diberikan untuk aitem satu sampai dengan item tiga puluh dua pada variabel X, dan Y1 sampai dengan Y36 diberikan untuk aitem satu sampai dengan tiga puluh enam pada variabel Y. kode X diberikan untuk variabel motivasi kerja sedangkan kode Y diberikan untuk variabeladversity quotient.

c. Kalkulasi

Kalkulasi yakni menghitung data yang telah dikumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya. Memilih cara menghitung data tersebut tentu saja sudah disesuaikan dengan tujuan penelitian dan

model analisis yang dipakai dalam penelitian (Fatihudin, 2015). Kalkulasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program Excel, yaitu menginput seluruh jawaban yang telah terisi pada skala peneliti kemudian menghitung datanya.

d. Tabulasi

Tabulasi data yaitu mencatat atau entry data ke dalam tabel induk penelitian. Tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu Microsoft Word, Excel dan program SPSS versi 20.0 *for windows*. *Questionare* yang telah diisi oleh responden langsung dimasukkan kedalam program komputer (Fatihudin, 2015). Tabulasi yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan computer yaitu mengetik skala dalam bentuk *Microsoft Word*, kemudian setelah semua data terkumpul, peneliti mengubah jawaban dari setiap pernyataan menjadi angka, dan memasukkan datanya ke dalam *Microsoft Excel*, kemudian data dari *Microsoft Excel* diolah dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

2. Analisis Data Penelitian - R A N I R Y

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Misbahuddin & Hasan, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara *parametric* tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu menggunakan Skewness dan Kurtosis. Data dinyatakan normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis berada pada rentang di atas nilai -2 sampai rentang nilai 2 ($-2 < \text{Skewness} \ \& \ \text{Kurtosis} > 2$) (Hartono, 2008)

2) Uji linieritas

Uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier (Gunawan, 2016). Uji linieritas menggunakan *tes for linearity*, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan satu sama lain. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Periantalo, 2015).

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berkorelasi dengan *adversity quotient*, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik *korelasi product moment* dari pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS version 20.0 *for windows*, nilai signifikan $p < 0,05$ artinya

hipotesisnya diterima (Periantalo, 2015). Rumus *Korelasi Product Moment*

(Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y.
 $\sum x$ = Jumlah skor skala variabel x
 $\sum y$ = Jumlah skala variabel y
 $\sum xy$ = jumlah perkalian x dengan y
 N = Banyak subjek



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian dilakukan pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh dengan jumlah sampel sebanyak 259 anggota. Data demografi sampel yang diperoleh.

a. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1.

Tabel 4.1
Data Demografi Sampel Penelitian

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 107 | 41,0% |
| | Perempuan | 152 | 58,9% |
| | Total | 259 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki dari seluruh sampel penelitian berjumlah 107 orang (41,0%) lebih sedikit dari pada jumlah sampel yang berjenis kelamin perempuan yaitu 152 orang (58,9%). Artinya dari data tersebut menunjukkan bahwa anggota Tiens Syariah di Banda Aceh lebih banyak perempuan di bandingkan dengan laki-laki.

b. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Deskripsi sampel berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2.

Tabel 4.2
Data Demografi Usia

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Usia | Remaja akhir | 11 | 25% |
| | Dewasa awal | 223 | 48% |
| | Dewasa madya | 25 | 27% |
| | Total | 259 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat menurut Hurclock (2002) remaja akhir berada pada usia 18 tahun, dewasa awal berada pada usia 20-39, dan dewasa madya berada pada usia 40-60 tahun. Anggota yang bergabung dalam Tiens Syariah di Banda Aceh terdapat beragam usia dalam penelitian ini mulai dari usia remaja akhir yang berjumlah 11 (25%), dewasa awal yang berjumlah 223 (48%) dan dewasa madya yang berjumlah 25 (27%).

c. Deskripsi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.

Deskripsi sampel berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada table 4.3.

Tabel 4.3
Data Demografi Tingkat Pendidikan Terakhir

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Tingkat Pendidikan Terakhir | SMP | 6 | 1,9% |
| | SMA | 86 | 33,3% |
| | D3 | 35 | 13,5% |
| | S-1 | 132 | 51,1% |
| | Total | 259 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa sampel anggota Ties Syariah Banda Aceh yang memiliki tingkat pendidikan S-1 lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya yaitu berjumlah 132 orang (51,1%) kemudian diikuti oleh tingkat

pendidikan SMA yaitu 86 orang (33,3%), D3 berjumlah 35 orang (13,5%) dan SMP berjumlah 6 orang (1,9%).

d. Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bergabung

Deskripsi sampel berdasarkan lama bergabung dapat dilihat pada table 4.4.

*Tabel 4.4
Data Demografi lama bergabung*

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----------------------------|----------------------------|---------------|-------------------|
| Lama Bergabung (Tahunan) | Baru (0-1 tahun) | 49 | 21 % |
| | Sedang pertama (1-2 tahun) | 133 | 35 % |
| | Sedang kedua (3-4 tahun) | 64 | 27 % |
| | Lama (> 4 tahun) | 13 | 17 % |
| Total | | 259 | 100 % |

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat jumlah sampel berdasarkan lamanya bergabung dengan organisasi Ties Syariah, Lama bekerja menurut Handoko (2002) dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu Lama bekerja kategori baru : 0 – 1 tahun, Lama bekerja kategori sedang pertama : 1 – 2 tahun, Lama bekerja kategori sedang kedua : 3 – 4 tahun, Lama bekerja kategori lama : > 4 tahun. Anggota yang bergabung dikategori baru berjumlah 49 (21%), yang bergabung dikategori sedang pertama berjumlah 133 (35%), yang bergabung pada kategori sedang kedua berjumlah 64 (27%) dan yang bergabung pada kategori lama berjumlah 13 (17%).

e. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pekerjaan/Aktivitas Lain

Deskripsi sampel berdasarkan pekerjaan/aktivitas lain dapat dilihat pada tabe 4.5.

Tabel 4.5
Data Demografi Pekerjaan/Aktivitas Lain

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Pekerjaan | Mahasiswa | 132 | 30% |
| | Pelajar | 9 | 7% |
| | Wiraswasta | 47 | 22% |
| | PNS | 16 | 14% |
| | Ojek Online | 9 | 7% |
| | Aktivitas Lain | 46 | 20% |
| | Total | 259 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terlihat bahwa yang bergabung dalam Tiens Syariah memiliki beberapa pekerjaan/aktivitas lain yaitu, Mahasiswa 132 orang (30%), Wiraswasta 47 orang (22%), Aktivitas Lain 46 orang (20%), PNS 16 orang (14%), Ojek Online 9 (7%) dan Pelajar 9 (7%).

f. Deskripsi Sampel Berdasarkan Asal Daerah

Deskripsi sampel berdasarkan asal daerah dapat dilihat pada table 4.6.

Tabel 4.6
Data Demografi Asal Daerah

| Deskripsi Sample | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Daerah Asal | Banda Aceh | 139 | 31% |
| | Nagan Raya | 4 | 2% |
| | Lhokseumawe | 19 | 10% |
| | Pidie Jaya | 23 | 15% |
| | Aceh Barat | 11 | 8% |
| | Aceh Besar | 6 | 4% |
| | Aceh Tengah | 6 | 4% |
| | Bireun | 49 | 25% |
| | Medan | 2 | 1% |
| | Total | 259 | 100% |

Berdasarkan tabel 4,6 di atas terlihat bahwa anggota yang bergabung dalam Tiens Syariah berasal dari berbagai daerah seperti Banda Aceh 139 (31%), Bireun 49 (25%), Pidie Jaya 23 (15%), Lhokseumawe 19 (10%), Aceh Besar 6 (4%), Aceh Tengah 6 (4%), Nagan Raya (2%) dan Medan 2 (1%).

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan oleh peneliti adalah berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ordinal adalah untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut. Cara pengkategorian ini diperoleh dengan membuat kategori *normative* subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Mengingat kategorisasi bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara deskriptif selama penetapan itu berada dalam batasan kewajaran dan dapat diterima oleh akal (Azwar, 2016).

a. Adversity Quotient

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel *adversity quotient* dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
 Deskripsi Data Penelitian variabel *Adversity quotient*

| Variabel | Data Hipotetik | | | | Data Empirik | | | |
|---------------------------|----------------|------|------|-----|--------------|------|------|-----|
| | Xmaks | Xmin | Mean | SD | Xmaks | Xmin | Mean | SD |
| <i>Adversity quotient</i> | 76 | 19 | 47.5 | 9.5 | 70 | 22 | 49 | 8.6 |

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik:

Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$

Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Hasil data hipotetik diperoleh dari perhitungan yang dilakukan satu persatu, yaitu skor minimal (Xmin) diperoleh dari hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban, skor maksimal (Xmaks) diperoleh dari hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban, sedangkan mean (M) diperoleh dari hasil penjumlahan skor maksimal dengan skor minimal serta dibagi 2, dan standar deviasi (SD) diperoleh dari hasil pengurangan skor maksimal dengan skor minimal dan dibagi 6. Sedangkan hasil data empirik diperoleh dari *frequencies*, yaitu hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.7, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 76, minimal 19, rata-rata 47,5 dan standar deviasi 9,5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 70, minimal 22, rata-rata 49 dan standar deviasi 8.6.

Berdasarkan penjelasan hasil statistik di atas, maka peneliti melakukan kategorisasi skor data empirik dari setiap responden penelitian dan hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut:

Berikut rumus pengkategorian pada variabel *adversity quotient*.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\mu - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\mu + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} \mu &= \text{Mean empirik pada skala} \\ \text{SD} &= \text{Standar Deviasi} \\ n &= \text{Jumlah subjek} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi jenjang (ordinal) yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *adversity quotient* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Kategorisasi *adversity quotient*

| Kategori | Interval | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|----------|------------------|---------------|----------------|
| Rendah | $X < 41$ | 46 | 18% |
| Sedang | $41 \leq X < 57$ | 127 | 49% |
| Tinggi | $57 \leq X$ | 86 | 33% |
| | Total | 259 | 100% |

Hasil kategorisasi *adversity quotient* yang didapatkan dengan cara mencari data hipotik menggunakan rumus pengkategorian rendah, sedang dan tinggi pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa mayoritas anggota Tiens Syariah Banda Aceh memiliki *adversity quotient* pada kategori sedang yaitu sebanyak 127 orang (49%),

sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 86 orang (33%), dan kategori rendah yaitu sebanyak 46 orang (18%).

b. Motivasi Kerja

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Deskripsi Data Penelitian Skala motivasi kerja

| Variabel | Data Hipotetik | | | | Data Empirik | | | |
|----------------|----------------|------|------|----|--------------|------|------|-----|
| | Xmaks | Xmin | Mean | SD | Xmaks | Xmin | Mean | SD |
| Motivasi Kerja | 96 | 24 | 60 | 12 | 96 | 48 | 65 | 8,1 |

Keterangan Rumus Skor Hipotetik Dan Empirik:

Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$

Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Hasil data hipotetik diperoleh dari perhitungan yang dilakukan satu persatu, yaitu skor minimal (Xmin) diperoleh dari hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban, skor maksimal (Xmaks) diperoleh dari hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban, sedangkan mean (M) diperoleh dari hasil penjumlahan skor maksimal dengan skor minimal serta dibagi 2, dan standar deviasi (SD) diperoleh dari hasil

pengurangan skor maksimal dengan skor minimal dan dibagi 6. Sedangkan hasil data empirik diperoleh dari *frequencies*, yaitu hasil pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.9, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 96, minimal 24, rata-rata 60 dan standar deviasi 12. Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 96, minimal 48, rata-rata 65 dan standar deviasi 8,1.

Berdasarkan penjelasan hasil statistik di atas, maka peneliti melakukan kategorisasi skor data empirik dari setiap responden penelitian dan hasil kategorisasi tersebut adalah sebagai berikut.

Berikut rumus pengkategorian pada skala motivasi kerja

Rendah = $X < (\mu - 1,0 \text{ SD})$
 Sedang = $(\mu - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\mu + 1,0 \text{ SD})$
 Tinggi = $(\mu + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan :

μ = *Mean* empirik pada skala
 SD = Standar Deviasi
 n = Jumlah subjek
 X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi jenjang (ordinal) yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
 Hasil Kategorisasi motivasi kerja

| Katagori | Interval | Frekuensi (n) | Presentase (%) |
|----------|------------------|---------------|----------------|
| Rendah | $X < 57$ | 39 | 15% |
| Sedang | $57 \leq X < 73$ | 135 | 52% |
| Tinggi | $73 \leq X$ | 85 | 33% |
| | Total | 259 | 100% |

Hasil kategorisasi motivasi kerja yang didapatkan dengan cara mencari data hipotik menggunakan rumus pengkategorian rendah, sedang dan tinggi pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa mayoritas anggota Tiens Syariah Banda Aceh memiliki motivasi kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 135 orang (52%), sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 85 orang (33%), dan kategori rendah yaitu sebanyak 15 orang (15%).

2. Analisis Uji Prasyarat

Penggunaan uji prasyarat pada penelitian bertujuan untuk menentukan uji statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Uji prasyarat yang peneliti lakukan adalah:

1) Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan rumus Skewness dan Kurtosis dengan kaidah apabila signifikansi dikatakan normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis berada pada rentang diatas nilai -2 sampai rentang nilai 2. Hasil uji normalitas sebaran data

dari kedua variabel penelitian ini (*adversity quotient* dan motivasi kerja) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Sebaran

| Variabel Penelitian | Skewness | Kurtosis |
|---------------------------|----------|----------|
| <i>Adversity Quotient</i> | -0,345 | -0,265 |
| Motivasi Kerja | 0,334 | 0,265 |

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, memperlihatkan bahwa variabel *adversity quotient* berdistribusi normal dengan uji statistik Skewness = -0,345 dengan Kurtosis -0,265 ($-2 < \text{skewness} & \text{kurtosis} > 2$), dan juga pada variabel motivasi kerja diperoleh sebaran data yang berdistribusi secara normal dengan uji statistik Skewness = 0,334 dengan Kurtosis 0,265 ($-2 < \text{skewness} & \text{kurtosis} > 2$). Data dinyatakan normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis berada pada rentang di atas nilai -2 sampai rentang nilai 2 ($-2 < \text{skewness} & \text{kurtosis} > 2$) (Hartono, 2008). Karena kedua variabel berdistribusi normal, maka hasil penelitian digeneralisasikan pada populasi penelitian. Peneliti menggunakan uji statistik Skewness dengan Kurtosis karena hasil nilai normalitas pada Kolmogorov Smirnov Test tidak berdistribusi normal.

2) Uji linieritas hubungan

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel x dan y yaitu motivasi kerja dengan *adversity quotient* memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat adalah jika $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji

linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas hubungan *adversity quotient* dan motivasi kerja

| Variabel Penelitian | <i>linearity</i> | P |
|--|------------------|-------|
| <i>Adversity Quotient dan Motivasi Kerja</i> | 227,4 | 0,000 |

Hasil uji variabel dapat dikatakan linear dan signifikan apabila nilai $p < 0,05$ atau p lebih kecil dari r dari $0,05$. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh *linearity* kedua variabel di atas yaitu $F = 227,4$ dengan $p = 0,000$ nilai P lebih kecil dari $0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Adversity Quotient* dan Motivasi Kerja.

3) Analisis Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

| Variabel Penelitian | <i>Pearson Correlation</i> | P |
|--|----------------------------|-------|
| <i>Adversity Quotient dan Motivasi Kerja</i> | 0,665 | 0,000 |

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa hasil analisis hipotesis menghasilkan bahwa koefisien korelasi sebesar $r = 0,665$ dengan signifikan $0,000$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka semakin rendah motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat ditabel berikut.

Tabel 4.14
Analisis Measure of Association

| | r^2 |
|--|-------|
| <i>Adversity Quotient dan Motivasi Kerja</i> | 0,442 |

Berdasarkan tabel Measure of Association di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel $r^2 = 0,442$ yang artinya terdapat 44,2% pengaruh *adversity quotient* terhadap motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh, sementara 55,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,665 dengan $p = 0.000$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi motivasi kerja pada anggota Tiens

Syariah di Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka semakin rendah motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Pada penelitian ini diperoleh nilai r^2 atau sumbangan relatif yang diberikan oleh *adversity quotient* dan motivasi kerja $r^2 = 0,442$. Hal ini berarti bahwa *adversity quotient* memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja anggota Tiens Syariah di Banda Aceh sebesar 44,2%, dan 55,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil kategorisasi *adversity quotient* menunjukkan bahwa mayoritas anggota ties syariah di Banda Aceh memiliki *adversity quotient* pada kategori sedang yaitu sebanyak 127 orang (49%), sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 86 orang (33%), dan kategori rendah yaitu sebanyak 46 orang (18%). Namun jika ditinjau dari perbandingan tinggi dan rendah maka anggota Tiens Syariah memiliki *adversity quotient* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 86 anggota (33%) Kemudian hasil kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa mayoritas anggota ties syariah Banda Aceh memiliki motivasi kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 135 orang (52%), sedangkan sisanya berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 85 orang (33%), dan kategori rendah yaitu sebanyak 39 orang (15%). Namun jika dilihat dari perbandingan tinggi dan rendah maka anggota Tiens Syariah memiliki motivasi kerja pada kategori tinggi yaitu sebanyak 85 anggota (33%)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa tingkat *adversity quotient* pada anggota ties syariah Banda Aceh berada pada taraf tinggi dengan presentase 33% sebanyak 86 anggota. Hal ini menunjukkan bahwa

anggota ties syariah Banda Aceh memiliki *adversity quotient* yang tinggi. Presentase yang tinggi pada anggota ties syariah Banda Aceh dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu yang dapat memunculkan *adversity quotient* salah satunya adalah daya saing, seseorang yang merespon kesulitan secara lebih optimis akan bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak risiko, sedangkan reaksi yang lebih pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati (Stoltz, 2000). Oleh karena itu diharapkan kepada *upline* agar bisa menumbuhkan lebih besar lagi rasa percaya diri para anggota ties syariah agar *adversity quotient* yang dimiliki oleh anggota Tiens Syariah sekarang tidak menurun sehingga mampu menyelesaikan setiap masalah yang sedang dialami dan siap menerima sebuah penolakan, tidak mudah menyerah dan putus asa.

Tingkat motivasi kerja pada anggota ties syariah Banda Aceh berada pada taraf tinggi dengan presentase 33% sebanyak 85 orang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota ties syariah Banda Aceh memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah berani menghadapi tantangan. Tantangan dalam pekerjaan harus dihadapi, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi senjata untuk melawan rasa takut pada tantangan (Siagian, 2003). Para anggota Tiens Syariah diharapkan mampu berpikir kreatif untuk menyelesaikan setiap tantangan yang dialami agar motivasi kerja tidak menurun dan tetap bertahan walaupun memiliki permasalahan yang rumit. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota Tiens Syariah membantu untuk mengendalikan pekerjaan dan mampu meraih keberhasilan sesuai dengan target yang ditentukan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tarmizi (2018) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan Iradio Medan” 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*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lazuardi (2017) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Adversity Quotient* Pada Pegawai Desa di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes” menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,629$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,396 yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *adversity quotient* pada pegawai desa di Kecamatan Bulakamba serta mempunyai sumbangan efektif sebesar 39,6 %.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2015). Gerungan (dalam Suryana & Bayu, 2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri manusia yang menyebabkan individu melakukan sesuatu sehingga motivasi kerja bisa muncul karena adanya faktor pendorong dari dalam diri. Motivasi kerja dan *adversity quotient* memiliki hubungan yang positif karena orang yang memiliki *adversity quotient* merupakan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi pada dirinya maka dari itu, perlunya *adversity quotient* dalam diri untuk memunculkan motivasi kerja, sehingga bisa mengubah sebuah kendala menjadi peluang untuk meraih kesuksesan, dan orang-orang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan dapat memotivasi diri mereka sendiri, sementara orang yang mudah menyerah dan pasrah begitu saja dalam setiap keadaan, pesimis, memiliki kecenderungan untuk bersikap negatif dapat dikatakan sebagai orang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dengan *adversity quotient* merupakan dua hal yang saling berpengaruh, sehingga anggota Tiens Syariah mempunyai kontribusi besar dalam menggerakkan dirinya untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Karena anggota yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya peneliti hanya melihat motivasi kerja pada anggota Tiens Syariah di Banda Aceh dan tidak melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada anggota Tiens Syariah

di Banda Aceh. Keterbatasan lainnya adalah dari segi pendekatan penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif sehingga peneliti tidak mampu melihat secara lebih luas dan lebih menyeluruh dinamika psikologis yang terjadi dalam prosesnya dan keterbatasan lainnya yaitu penelitian ini diisi secara online sehingga ada beberapa anggota yang keberatan untuk mengisi kuesioner penelitian dan terjadi sedikit hambatan dari segi waktu dalam proses pengumpulan data penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,665 dengan $p = 0.00$, yang menunjukkan bahwa hubungan positif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan motivasi kerja pada anggota ties syariah Banda Aceh. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *adversity quotient* pada anggota ties syariah Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah *adversity quotient* pada anggota ties syariah Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Sumbangan relatif yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap *adversity quotient* sebesar $r^2=0,442$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *adversity quotient* pada anggota ties syariah Banda Aceh sebesar 44,2%, selebihnya *adversity quotient* pada anggota Tiens syariah Banda Aceh dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal pada Anggota Tiens Syariah, Lembaga Tiens Syariah dan Peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Anggota Tiens Syariah

Kepada anggota Tiens Syariah diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja agar mampu bertahan dalam kondisi apapun, dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan tidak mudah menyerah, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja dapat meningkatkan *adversity quotient* supaya dapat menemukan jalan keluar dari setiap permasalahan.

2. Lembaga Tiens

Kepada lembaga Tiens diharapkan mampu membantu para anggotanya untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga bisa mencapai target yang telah ditentukan, dan *adversity quotient* nya pun ikut meningkat agar mampu menghadapi setiap rintangan.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi, khususnya yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja dengan *adversity quotient*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel-variabel lain untuk melihat hubungan, sehingga akan ada penelitian baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah. (2006). *Mengelola hidup*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Agustian, AG. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Quotient Berdasarkan Enam Rukun Iman dan Lima Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Agustino. (2002). *Prospek MLM Syari'ah di Indonesia*. Jakarta : Republika.
- Asmawiyah., Afiah,M & Jaya N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan : *Jurnal Mirai Management*. Vol.5 No.02
- Asriyanto, NA. (2013) *Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Kalika Intergraha. Semarang.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____ (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (2015). *Penyusunan skala psikologi (Edisi2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____ (2017) *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, S, Ratna SR . 2008 . Adversity Quotient (AQ) dan Motivasi Berprestasi pada Siswa Program Akselerasi dan Program Reguler . Gifted Review : *Jurnal Keberbakatan & Kreativitas*.
- Fathurahman, I. (2018). *Skripsi: Pelaksanaan Bisnis Multi Level Marketing di Tiens Syariah di Subang*. Universitas Islam Negri Sunan Gunung Djati.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- George & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition : Pearson Prentice Hall.

- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta : Rjawali Pres.
- Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartono. 2008. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan. (2006). *Organisasi dan Motivasi Dasar- Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendra I & Handayono. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol 2. No 2.
- Husna, T., N., L. (2018). Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja Brand Image dan Pemberian Bonus Terhadap Keputusan Menjalankan Bisnis Multi Level Marketing Tupperware di Ponorogo*. Jawa Timur : Etheses Iain Ponorogo
- Iswantiningtyas, V. (2012). Pola Asuh Orang Tua Demokrtatis, Kreativitas dan Adversity Quotient Remaja Awal. *Jurnal Personal Vol 7. No 2*.
- Komaruddin. (2001). *Thiansi Dalam Perspektif fatwa DSN (dewan syariah nasional)*. Yogyakarta : Nuansa Pilar Media.
- Lazuardi. (2017). Skripsi : *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Pegawai Desa di Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes*. Semarang. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Alalisis Isi dan Data Sekunder*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Misbahudin, H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mujtaba, S. (2008) *Al-Masailul fiqhiyah*. Surabaya: P.T. Imtiyaz.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Muslih, AW. (2010). *Fiqh muamalat*. Jakarta : Amzah
- Nashori, F. (2007). *Potensi-Potensi Manusia: Seri Psikologi Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Purnomo & Cita. (2011). *Multi Level Marketing, Money Game & Skema Piramida*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Purwanto. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Putra, M. R., Hidayati, N., & Nurhidayah, I. (2016). Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Adversity Quotient Warga Binaan Remaja Di Lpka Kelas Ii Sukamiskin Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 2(1), 52-61
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Gofindo Persada.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Selemba Empat.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariant dengan SPSS*. Jakarta. : Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinaga, S. (2020). peranan balas jasa dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *jurnal darma agung*, 28(1), 132 – 144.
- Soedarsono. (2006). *Mengubah Diri Untuk Sukses*. Yogyakarta : Adicita.
- Soltz, G.P. (2000). *Adversity Quotient (Mengubah Hambatan Menjadi Peluang)*. Jakarta : PT Grasino
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suryana, Y., & Bayu, K. (2010). *Kewirausahaan: Pendekatan karakteristik wirausahawan sukses*. Jakarta: Kencana
- Tarmizi, W. (2018). Skripsi : *Hubunga Motivasi Kerja dengan Adversity Quotient Pada Karyawan Iradio Medan*. Medan : Repositoty Uma
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.

- Wisesa, D., & Indrawati, K. (2016). Hubungan Adversity Quotient Dengan Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Udayana Yang Mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha. *Jurnal Psikologi Udayana*, No 3, Vol , 187-9
- Yarnell, M & Yarnell, R. R. (1999). *Tahun Pertama Anda Dalam Network Marketi, Mengatasi Ketakutan Anda, Merasakan Sukses dan Meraih Mimpi-Mimpi Anda*. Jakarta : Erlangga

