

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, *EMOTIONAL QUETION* DAN *ADVERSITY QUETION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BUKITTINGGI

Roswida Rosa¹⁾, Almasdi²⁾, dan Alizar Hasan³⁾

^{1,2}Magister Manajemen STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email : ¹roswidarosa@gmail.com

²almasdistiehas@gmail.com

³alizarh43@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the performance of employees of the Bukittinggi City Environment Office, as an agency that organizes public services within the scope of environmental management needs to improve employee performance and must prioritize the public interest. Factors that influence performance include organizational culture, work discipline, emotional question and adversity question. This study uses quantitative methods to test and prove the hypotheses that have been made through various tests and data processing, the population in this study were all employees of the Environmental Office of Bukittinggi City with a total of 288 person with a sample size of 74 respondents using a sampling technique using Probability Sampling (Random Sample) probability technique that will be used in this sampling is stratified sampling. The method used to analyze these factors uses SEM (Structural Equation Modeling) analysis based on PLS variances. SEM (Structural Equation Modeling) which is operated based on Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 3.0 tools. The results of the study indicate that organizational culture variables do not have a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, Emotional Question has a significant effect on employee work and Adversity Question also has a significant effect on employee performance of the Bukittinggi City Environmental Service.

Keywords: *emotional question; employee; performance; discipline; organizational culture; adversity question*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi, sebagai instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik dalam lingkup pengelolaan lingkungan hidup perlu meningkatkan kinerja pegawai dan harus mengutamakan kepentingan publik. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, emotional question dan *adversity question*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data, populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi dengan jumlah 288 orang dengan jumlah sampel 74 orang responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Probability Sampling (Random Sample)* teknik probabilitas yang akan dipakai dalam pengambilan sampel ini adalah stratified sampling. Metode yang digunakan untuk analisa hubungan faktor tersebut menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS. SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Emotional Question berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai dan *adversity Question* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

Kata kunci: *adversity question; budaya organisasi; disiplin kerja; emotional question; kinerja pegawai*

Detail Artikel:

Diterima: 1 Desember 2020

Disetujui: 4 Desember 2020

PENDAHULUAN

Aparatur pemerintah merupakan sumber daya manusia yang mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional baik fisik maupun non fisik, tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur harus terwujud berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 untuk itulah dibutuhkan pembinaan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintahan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik.

Kinerja pegawai menjadi landasan yang sesungguhnya dalam sebuah instansi karena jika tak terdapat kinerja karyawan maka tujuan sebuah perusahaan/instansi tak bisa tercapai. Shafique et al (2018), menyatakan kinerja ialah hasil karya yang diraih oleh seorang/sekelompok orang disuatu instansi, sesuai dengan masing-masing tanggungjawab dan kewenangannya demi meraih tujuan perusahaan sesuai etika maupun moral, secara legal, serta tidak melanggar hukum.

Dari beberapa penelitian dahulu dapat dilihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi antara lain budaya organisasi, budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2007) salah satu faktor yang membentuk sikap dan perilaku karyawan/pegawai ialah budaya organisasi, budaya organisasi mempunyai kekuatan penuh berpengaruh pada individu kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan dan produk kerja serta pemikiran manusia lainnya dari suatu kemunitas atau populasi tertentu. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Pengaruh budaya organisasi tidak bersifat statis karena terus terjadi perubahan pada kinerja pegawai.

Bukan hanya budaya organisasi kedisiplinan juga merupakan kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka instansi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang instansi inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk

mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan instansi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Martin (2000) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2006:44) menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangan bagi sukses hidup seseorang.

Kecerdasan emotional (*emotional intelegence*) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Tercapai atau tidaknya target kegiatan setiap tahunnya juga dipengaruhi oleh kemampuan pegawai menghadapi kesulitan dalam upaya pencapaian target. Kemampuan tersebut disebut dengan *adversity quotient*.

Adversity quotient menurut Stoltz (2004) adalah kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan kesanggupan untuk bertahan hidup. Stoltz menganggap IQ (*Intelegence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan seseorang.

Ada faktor lain berupa motivasi dan dorongan dari dalam, serta sikap pantang menyerah. Untuk berani bersaing di dunia kerja, seorang pegawai perlu memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat diperhitungkan di dunia kerja dan bersaing dengan karyawan lainnya serta mampu menunjukkan kemampuannya sebaik mungkin.

Selanjutnya dikatakan bahwa karyawan akan lebih efektif bekerja bila memiliki kecerdasan dan kemampuan daya juang. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* yang baik, akan memiliki perilaku *climbers* (pendaki) yang bisa memotivasi diri sendiri, memiliki semangat yang tinggi, dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik (Stoltz, 2004).

Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsualam (dalam Utami & Dewanto, 2011) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beban kerja yang disebut AQ (*Adversity Quotient*) meningkatkan kinerja seseorang, dimana *adversity quotient* yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi juga, sehingga *adversity quotient* dapat dipakai untuk memprediksi hasil kinerja seseorang.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi sebagai instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik dalam lingkup pengelolaan lingkungan hidup perlu meningkatkan kinerja pegawai dan harus mengutamakan kepentingan publik. Jumlah SDM pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berdasarkan data Tahun 2019 berjumlah 288 orang dengan berbagai tingkat pendidikan mulai dari tingkat SD sampai dengan S2, dengan pegawai kontrak berjumlah 139 orang dan pegawai negeri sipil 149 orang.

Berdasarkan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi Tahun 2019 pencapaian kinerja sasaran dan kegiatan dapat dilihat berdasarkan persentase tingkat capaian, yang menunjukkan besar sasaran kegiatan yang ingin

dicapai pada tahun 2018 sesuai dengan rencana tingkat capaian (target) yang terukur dari nilai persentase tingkat capaian.

Tabel 1
Pengukuran Pencapaian Kinerja Utama
Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Pengelolaan Persampahan	Persentase Sampah Terkelola	95%	99,86%	100,5%
2	Terwujudnya penurunan Beban pencemaran Lingkungan	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKKLH)	65,08	58,74	90,26%
3	Terpenuhinya RTH Kota	Persentase RTH Publik	1,150%	1,150%	100%

Sumber data: Lakip DLH Kota Bukittinggi tahun 2020

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat pada indikator persentase sampah dikelola capaian target lebih dari 100% ini disebabkan karena timbulan sampah yang ada juga berasal dari luar daerah (30%) dan dari tabel diatas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi dinyatakan sangat baik.

Pengukuran kinerja diatas masih berdasarkan persentasi sampah terkelola yang diangkut ke TPA belum berdasarkan penanganan sampah dengan sistem 3R (Reduce, Reuce, Recycle,) yang sampai sekarang masih menjadi cara terbaik dalam mengelola dan menangani sampah dengan berbagai permasalahannya.

Pengukuran kinerja ini merupakan proses sistematis dan berkesinambungan yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
3. Apakah emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
4. Apakah adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi ?
5. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, emotional quotient dan adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Nawawi (2003) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, hubungan budaya dengan budaya organisasi, bahwa “budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”.

Menurut Stephen P Robbins (2002), budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan system yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Emotional Quetiont (X3)

Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan-keadaan yang frustrasi; mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

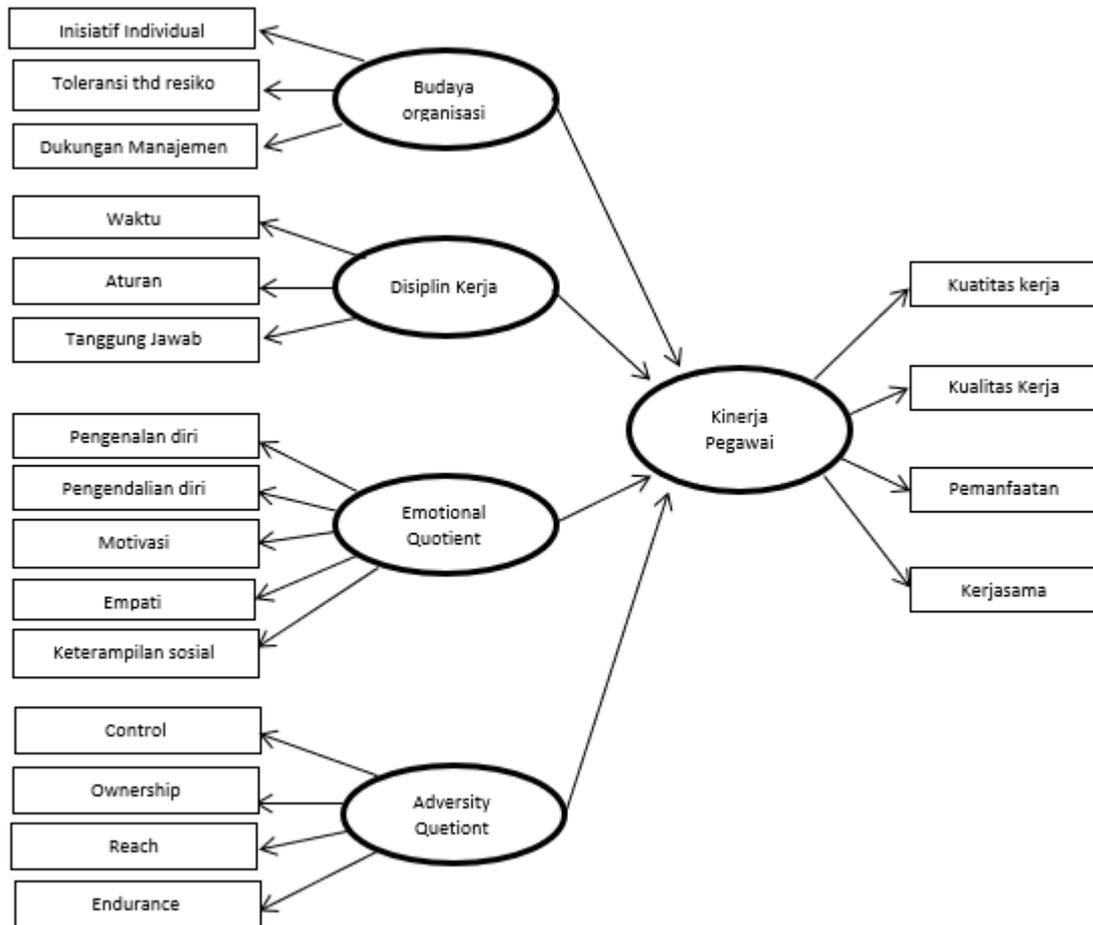
Adversity Quetiont (X4)

Adversity dalam kamus bahasa Inggris berarti kesengsaraan dan kemalangan, sedangkan quotient diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan. Sedangkan menurut Stoltz, adversity quotient merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2000).

Kinerja Pegawai (Y)

Robbins (2008) Suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins (2008). Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : *Emotinal Quetiont* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5 : Budaya organisasi, Disiplin kerja, *Emotinal Quetiont* dan *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi yang berjumlah 288 orang pegawai. Dalam penelitian ini seluruh pegawai administrative dalam populasi sebagai anggota sampel dibagi menjadi 3 bagian/strata yaitu pejabat struktural, staf administrasi dan petugas lapangan, Jadi masing-masing strata didapatkan jumlah responden sebanyak pejabat struktural 4 orang, staf administrasi 13 orang dan petugas lapangan 57 orang dengan total sampling sebanyak 74 orang.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Budaya Organisasi

Nawawi (2003) Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”

Menurut Umar (2008) :

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
- e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
- f. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi
- g. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka
- h. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) :

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Emotional Quetiont

Kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan-keadaanyang frustrasi; mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Goleman, (2015:11)

Menurut Osborn (2005: 15) dan Robbins, Judge (2007: 248) kecerdasan emosimemiliki indikator tampilan seperti:

- a. Kemampuan untuk memahami suasana hati dan emosi Anda sendiri
- b. Kemampuan untuk berpikir sebelum bertindak dan mengendalikan impuls mengganggu;
- c. Kemampuan untuk bekerja keras dan bertahan;
- d. Kemampuan untuk memahami emosi orang lain;
- e. Kemampuan untuk mendapatkan hubungan dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik.

Adversity Quetiont

Kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2000).

Menurut (Stoltz, 2000).

- a. Control (Pengendalian)/ Mengendalikan diri saat menghadapi masalah

- b. *Ownership* (Penguasaan Diri)
- c. *Reach* (Jangkauan)
- d. *Endurance* (Daya Tahan)

Kinerja Pegawai

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pemanfaatan waktu
- d. Kerjasama

Analisa Deskriptif

Dalam menginterpretasikan nilai TCR yang diperoleh, maka dapat dipedomani Tabel 2 berikut (Arikunto, 2012):

Tabel 2
Kriteria Tingkat Capain Responden (TCR)

TCR (%)	Variabel dan Kriteria				
	Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Emotional Quetiont	Adversity Quetiont
90 s/d 100	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
80 s/d 89,9	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
65 s/d 79,9	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
55 s/d 64,9	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
0 s/d 54,9	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

Model Struktural Inner Model

Tujuan dari uji structural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R- Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Semakin tinggi nilai R², berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Model yang kuat ditunjukkan dengan nilai 0,67, model yang moderat ditunjukkan dengan nilai 0,33 dan model yang lemah ditunjukkan dengan nilai 0,19 (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Nilai R² digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten (independen) terhadap variabel laten(dependen) atau seberapa besar pengaruhnya.

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses *bootstrapping*. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

1. Jika Sig > 0,05 dan t_{hitung} < t_{tabel} maka H0 diterima atau H1 ditolak.
2. Jika Sig < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} maka H0 ditolak atau H1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi sebagaimana terlihat pada Tabel 3 :

Tabel 3
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	KP1	-	-	-	-	6	8,1	26	35,1	42	58,8	4,49	89,7	Baik
2	KP2	-	-	-	-	13	17,6	26	35,1	35	47,3	4,30	85,9	Baik
3	KP3	-	-	1	1,4	24	32,4	33	44,6	16	21,6	3,86	77,3	CukupBaik
4	KP4	-	-	4	5,4	18	24,3	36	48,6	16	21,6	3,86	77,3	CukupBaik
5	KP5	-	-	3	4,1	2	2,7	29	39,2	40	54,1	4,43	88,7	Baik
6	KP6	-	-	-	-	20	27	22	29,7	32	43,2	4,16	83,24	Baik
7	KP7	-	-	1	1,4	24	32,4	29	39,2	20	27	3,92	78,4	Cukup Baik
8	KP8	-	-	-	-	3	4,1	28	37,8	43	58,1	4,54	90,81	Sangat Baik
9	KP9	-	-	1	1,4	10	13,5	20	27	43	58,1	4,42	88,38	Baik
10	KP10	-	-	1	1,4	5	6,8	28	37,8	40	54,1	4,45	88,9	Baik
Rata-Rata												3,80	84,9	Baik

Sumber: data olahan 2020

Mengamati secara keseluruhan, pada umumnya responden mempunyai kinerja yang baik. Yang dibuktikan dengan total skor rata-rata jawaban responden secara keseluruhan mencapai 3,80 yang menghasilkan tingkat capaian responden sebesar 84,9% sehingga dapat diartikan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berjalan dengan baik sehingga target yang telah ditetapkan organisasi/dinas dalam melayani masyarakat dapat dijalankan dengan baik secara keseluruhan.

Deskripsi variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi sebagaimana terlihat pada Tabel 4:

Tabel 4
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	BO1	3	4,1	-	-	6	8,1	27	36,5	38	51,4	4,31	86,2	Baik
2	BO2	8	10,8	-	-	13	17,6	23	31,1	30	40,5	3,91	78,1	CukupBaik
3	BO3	4	5,4	-	-	6	8,1	33	44,6	31	41,9	4,18	83,51	Baik
4	BO4	2	2,7	-	-	2	2,7	33	44,6	37	50	4,39	87,8	Baik
5	BO5	1	1,4	-	-	11	14,9	33	44,6	29	39,2	4,20	84	Baik
6	BO6	15	20,3	-	-	17	23	21	28,4	21	28,4	3,45	68,92	Tidak Baik
7	BO7	10	13,5	-	-	18	24,3	24	32,4	22	29,7	3,65	72,9	Cukup Baik
8	BO8	3	4,1	-	-	11	14,9	36	48,6	24	32,4	4,05	81,1	t Baik
Rata-Rata												4,01	80,31	Baik

Sumber : data olahan 2020

Mengamati secara keseluruhan, pada umumnya responden mempunyai Budaya organisasi yang baik. Yang dibuktikan dengan total skor rata-rata jawaban responden secara keseluruhan mencapai 4,01 yang menghasilkan tingkat capaian responden sebesar 80,3% sehingga dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan menjadi

kunci keberhasilan organisasi, budaya organisasi baik berarti nilai-nilai inti organisasi betul-betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi sebagaimana terlihat pada Tabel 5:

Tabel 5
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	DK1	-	-	1	1,4	4	5,4	25	33,8	44	59,5	4,51	90,27	SangatBaik
2	DK2	-	-	-	-	5	6,8	27	36,5	42	56,8	4,50	90	Sangat baik
3	DK3	-	-	5	6,8	28	37,8	21	28,4	20	27	3,76	75,14	CukupBaik
4	DK4	-	-	-	-	10	13,5	36	48,6	28	37,8	4,24	84,86	Baik
5	DK5	-	-	3	4,1	32	43,2	19	25,7	20	27	3,76	75,14	Cukup Baik
6	DK6	-	-	5	6,8	30	40,5	19	25,7	20	27	3,73	74,59	Cukup Baik
7	DK7	-	-	1	1,4	2	2,7	34	45,9	37	50	4,45	88,92	Baik
8	DK8	-	-	1	1,4	11	14,9	22	29,7	40	54,1	4,36	87,3	Baik
9	DK9	-	-	5	6,8	30	40,5	19	25,7	20	27	3,73	74,59	Cukup Baik
10	DK10	-	-	5	6,8	27	36,5	22	29,7	20	27	3,77	75,41	Cukup Baik
Rata-Rata												4,08	81,62	Baik

Sumber : Data Olahan 2020

Mengamati secara keseluruhan, pada umumnya responden mempunyai Disiplin Kerja yang baik. Yang dibuktikan dengan total skor rata-rata jawaban responden secara keseluruhan mencapai 4,08 yang menghasilkan tingkat capaian responden sebesar 81,62% sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai dan prestasi kerja dapat ditingkatkan sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai.

Deskripsi Variabel Emotional Quetiont

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi sebagaimana terlihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Emotional Quetiont

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	EO1	3	4,1	-	-	1	1,4	22	29,7	48	64,9	4,51	90,27	Sangat Baik
2	EO2	7	9,5	1	1,4	4	5,4	27	36,5	35	47,3	4,11	82,16	baik
3	EO3	3	4,1	6	8,1	27	36,5	16	21,6	22	29,7	3,65	72,97	Cukup Baik
4	EO4	4	5,4	11	14,9	18	24,3	26	35,1	15	20,3	3,50	70	Cukup Baik
5	EO5	4	5,4	7	9,5	5	6,8	31	41,9	27	36,5	3,95	78,92	Cukup Baik
6	EO6	-	-	-	-	1	1,4	19	25,7	54	73	4,72	94,32	Sangat Baik
7	EO7	4	5,4	4	5,4	14	18,9	29	39,2	23	31,1	3,85	77,03	Cukup Baik
Rata-Rata												4,04	80,81	Baik

Sumber : Data Olahan 2020

Mengamati secara keseluruhan, pada umumnya responden mempunyai Emotional Quetion yang baik. Yang dibuktikan dengan total skor rata-rata jawaban responden secara keseluruhan mencapai 4,04 yang menghasilkan tingkat capaian responden sebesar 80,81% sehingga dapat diartikan bahwa Emotional Quetion pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai dan prestasi kerja dapat ditingkatkan sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai.

Deskripsi Variabel Adversity Quetion

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh informasi sebagaimana terlihat pada Tabel 7:

Tabel 7
Ringkasan Distribusi Frekuensi Variabel Adversity Quetion

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	AQ1	-	-	6	8,1	9	12,2	34	45,9	25	33,8	4,05	81,08	Baik
2	AQ2	-	-	4	5,4	26	35,1	31	41,9	13	17,6	3,72	74,32	Cukup baik
3	AQ3	-	-	1	1,4	11	14,9	39	52,7	23	31,1	4,14	82,7	Baik
4	AQ4	9	12,2	3	4,1	30	40,5	28	37,8	4	5,4	3,20	64,05	Tidak Baik
5	AQ5	4	5,4	11	14,9	15	20,3	30	40,5	14	18,9	3,53	70,54	Cukup Baik
6	AQ6	-	-	1	1,4	12	16,2	27	36,5	34	45,9	4,27	85,41	Baik
7	AQ7	-	-	-	-	6	8,1	23	31,1	45	60,8	4,53	90,54	Cukup Baik
8	AQ8	-	-	1	1,4	20	27	20	27	33	44,6	4,15	82,97	Baik
	Rata-Rata											3,95	78,95	Cukup Baik

Sumber : data olahan 2020

Mengamati secara keseluruhan, pada umumnya responden mempunyai Adversity Quetion yang baik. Yang dibuktikan dengan total skor rata-rata jawaban responden secara keseluruhan mencapai 3,95 yang menghasilkan tingkat capaian responden sebesar 78,95% sehingga dapat diartikan bahwa Adversity Quetion atau kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

Penilaian Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor 0,6. Hasil loading faktor dapat dilihat pada

Tabel 8
Hasil *Loading* Faktor

	Adversity Quetient	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Emotional Quetient	Kinerja Pegawai
AQ1	0,862				
AQ2	0,791				
AQ3	0,809				
AQ8	0,666				
BO3		0,893			
BO8		0,910			
DK10			0,990		
DK3			0,995		
DK5			0,985		
DK6			0,992		
DK9			0,995		
EQ1				0,835	
EQ3				0,866	
EQ4				0,661	
KP1					0,662
KP10					0,780
KP2					0,841
KP3					0,684
KP4					0,783
KP5					0,824
KP6					0,741
KP7					0,722
KP8					0,781
KP9					0,689

Berdasarkan Tabel 8 dan diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Penilaian *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, Crossloading dan *latent variable correlation*. Berikut hasil output uji diskriminan validity :

AVE

Tabel 9
Diskriminan Validity Variabel Laten dengan Nilai AVE

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Adversity Quetient	0,616
Budaya Organisasi	0,812
Disiplin Kerja	0,983
Emotional Quetient	0,627
Kinerja Pegawai	0,567

Salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Dimana nilai AVE harus lebih besar 0.50, yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Jika nilai AVE di bawah 0.5 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Cross loading

Cross loading setiap indikator harus memiliki *loading* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Hasil *output* dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Korelasi masing-masing indikator terhadap variabelnya memiliki nilai lebih tinggi daripada korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Tabel 10
Diskriminan Validity Variabel Laten dengan *Cross Loading*

	Adversity Quetient	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Emotional Quetient	Kinerja Pegawai
AQ1	0,862	0,526	0,528	0,214	0,664
AQ2	0,791	0,263	0,539	0,336	0,608
AQ3	0,809	0,203	0,447	0,388	0,626
AQ8	0,666	0,368	0,238	-0,060	0,348
BO3	0,388	0,893	0,246	0,143	0,340
BO8	0,382	0,910	0,214	0,307	0,370
DK10	0,575	0,256	0,990	0,427	0,673
DK3	0,583	0,257	0,995	0,429	0,702
DK5	0,587	0,256	0,985	0,424	0,697
DK6	0,570	0,240	0,992	0,429	0,670
DK9	0,567	0,250	0,995	0,441	0,689
EQ1	0,294	0,039	0,408	0,835	0,512
EQ3	0,303	0,279	0,385	0,866	0,551
EQ4	0,136	0,300	0,218	0,661	0,415
KP1	0,401	-0,070	0,424	0,452	0,662
KP10	0,553	0,391	0,380	0,505	0,780
KP2	0,630	0,395	0,531	0,484	0,841
KP3	0,435	0,269	0,643	0,411	0,684
KP4	0,585	0,349	0,639	0,466	0,783
KP5	0,596	0,263	0,602	0,732	0,824
KP6	0,511	0,355	0,539	0,550	0,741
KP7	0,631	0,310	0,665	0,363	0,722
KP8	0,690	0,257	0,398	0,381	0,781
KP9	0,480	0,419	0,307	0,280	0,689

Dari hasil *cross loading* untuk diskriminan validity dapat kita lihat nilai *cross loading* dari indikator Adversity Quetiont (AQ1) 0,862 lebih besar daripada nilai *cross loading* Budaya organisasi, Disiplin kerja, Emotional Quetiont dan Kinerja pegawai yaitu 0,526 0,528 0,214 0,664. Begitu juga pada indikator lainnya semua nilai *cross loading* indikator dengan variabelnya lebih besar daripada *crossloading* dengan variabel lainnya. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel pada semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki reliabilitas komposit $\geq 0,7$ meskipun bukan merupakan standar absolut. Hasil reliabilitas komposit dipaparkan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 11
Nilai Reliabilitas Masing- Masing Variabel Penelitian

	Reliabilitas Komposit
Adversity Quetient	0,864
Budaya Organisasi	0,896
Disiplin Kerja	0,996
Emotional Quetient	0,833
Kinerja Pegawai	0,929

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,833 sampai dengan 0,996 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

Penilaian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian R-square

Tabel 12
Nilai R²

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,759	0,745

Sumber: hasil olahan data 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R² yang tertera pada output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi, Disiplin kerja, Emotional Quetiont dan Adversity Quetiont sebesar 0.759 atau 75,9 persen sisanya 24,1 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Q-square

Tabel 13
Nilai Q-square

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Adversity Quetient	296,000	296,000	
Budaya Organisasi	148,000	148,000	
Disiplin Kerja	370,000	370,000	
Emotional Quetient	222,000	222,000	
Kinerja Pegawai	740,000	436,584	0,410

Berdasarkan tabel diatas nilai Q-square sebesar 0.410 yang artinya budaya organisasi, disiplin kerja, emotional quetiont dan adversity quetion dalam memprediksikan kinerja pegawai tergolong kedalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Tabel 14
Hasil Path Coefficient model jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDE)	T Statistik (O/STD EV)	P Values	Keterangan
Adversity Quetient -> Kinerja Pegawai	0,455	0,455	0,091	4,999	0,000	Hipotesis diterima
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,043	0,043	0,059	0,740	0,460	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,262	0,259	0,077	3,401	0,001	Hipotesis diterima
Emotional Quetient -> Kinerja Pegawai	0,357	0,365	0,067	5,337	0,000	Hipotesis diterima

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik $>$ t table dan nilai P-value $<$ alpha 0.05.

1. Nilai sample mean sebesar 0,455 maka adversity quetiont berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan adversity quetiont 1 satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,455 satuan. Semakin tinggi adversity quetiont, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 4.999 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.000 <$ alpha 0.05, maka Tolak H_0 terima H_1 artinya adversity quetiont berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai sample mean sebesar 0,043 maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan budaya organisasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,043 satuan. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 0,740 lebih kecil dari t tabel (1,96) dan p-value $0.460 >$ alpha 0.05, maka terima H_0 tolak H_1 artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai sample mean sebesar 0,259 maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja. Setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,259 satuan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 3,401 lebih besat dari t tabel (1,96) dan p-value $0.001 <$ alpha 0.05, maka tolak H_0 terima H_1 artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai sample mean sebesar 0,365 maka Eemotional Quetiont berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan Emotional Quetiont 1 satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,365 satuan. Semakin tinggi Emotional Quetiont , maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 5.337 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p-value $0.000 <$ alpha 0.05, maka tolak H_0 terima H_1 artinya Emotional Quetiont berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak begitu signifikan.

Hal ini dapat dilihat dari kurangnya toleransi untuk mengambil resiko terhadap pekerjaan dalam memajukan organisasi, juga kurangnya dorongan untuk mengemukakan kritik dan konflik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan ataupun perubahan strategis untuk mencapai tujuan organisasi, tidak begitu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi, dikarenakan pegawai sebagian besar berada dilapangan, mereka bekerja sesuai SOP yang ada, bila ada kendala di lapangan para pengawas dan pejabat struktural lah yang lebih dominan dalam mencari solusi masalah untuk melakukan perbaikan ataupun perubahan strategis untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi, disiplin kerja yang baik dapat membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien, meningkatnya disiplin kerja pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh Emotional Quotient terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Emotional Quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi Emotional Quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya *emotional quotient* akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *emotional* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja pegawai .

Hal itu dikarenakan, self awareness yang semakin baik membuat pegawai akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh Adversity Quotient terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Adversity Quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa semakin baik Adversity Quotient akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi adversity quotient yang paling tinggi korelasinya adalah dimensi daya tahan menghadapi kesulitan (*endurance*). Hal ini didukung dengan persepsi sebagian besar responden setuju dengan indikator-indikator Adversity Quotient.

Adversity quotient membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi, sehingga hambatan ataupun tantangan dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam kehidupan sehari-hari dapat dihadapi dengan baik dan ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
3. Emotional Quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
4. Adversity Quotient berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

Keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan ada kelemahan-kelemahan yang ditemui seperti jawaban responden yang kurang cermat, menjawab asal-asalan dan menjawab setiap pertanyaan tidak terlepas dari persepsi masing-masing responden dan bersifat subjektif.
2. Populasi penelitian hanya terbatas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi sehingga kurang dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel-variabel lain pada Akuntabilitas Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian yang dikemukakan, maka peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan. Beberapa saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan selain menggunakan data primer, dapat menambahkan data sekunder, menambah jumlah variabel dan memperbesar jumlah responden penelitian.
2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi agar memberikan perhatian pada beberapa hal diantaranya konsistensi penerapan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Dari hasil data diatas dapat terlihat indikator Advversity Quetiont sangat berpengaruh terhadap kinerja, sebagian besar sampel adalah petugas lapangan yang bekerja sebagai tenaga kebersihan dan pertamanan, dilihat dari data sampel sebagian besar petugas merupakan tamatan SD, SLTP dan sebagian besar merupakan tenaga kontrak dengan penghasilan sangat pas-pasan untuk itu beberapa masukan untuk meningkatkan kesejahteraan para petugas antara lain :
 - a. Dengan adanya dana CSR dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan petugas.
 - b. Pemberian Nutrisi yang mencukupi untuk meningkatkan Imun dan menjaga kesehatan para petugas karena tingkat paparan penyakit lebih tinggi pada petugas kebersihan.
 - c. Kecukupan APD bagi petugas untuk mengurangi angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 2004, *Membaca Saham*, Yogyakarta, Andi.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Enno Aldea Amanda , Satrijo Budiwibono & Nik Amah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Sari Kota Madiun. *Jurnal Akutansi dan Pendidikan, Vol 6*, 1-12.

- Etty Siswati & Nadiatul Khoiroh. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10, 40-46
- Gardner, H. 1983. *Pendidikan Emosional Usia dini*. Bandung: C.V Tirta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1987. *Fundamentals of Management*. Six Edition
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Iman dan Hengky Latan. 2012. *Partial Least Square "Konsep, Teknik, dan Aplikasi" menggunakan program smartPLS 2.0* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Bumi Aksa.
- LMS Kristiyanti. 2015. Pengaruh Emotional Quotient dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor . *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 16, 88-102
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Nanda Novziransyah .2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, Vol 2, 13-25.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noe R. A., Hollenbeck, etc. (2006). *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill Internasional.
- Rivai, Veithsal & Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan : Diana Angelica, Ria Wahyuni, & Abdul Rasyid. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam & Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 31, 58-65
- Rudi Prasetyo Ardi & Ninik Sukmasari. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang. *Journal LP3M STIEBANK*, Vol 7, 105-116
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Saphiro, Lawrence E. (1998). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta : Gramedia.
- Shapiro. 1998. *Kecerdasan Otak Manusia*. Jakarta: Kanaya Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Stoltz, PG. 2000. *Adversity Questions, Mengubah Hambatan menjadi Peluang* (diterjemahkan oleh T. Hermanga). Jakarta. PT Gramedia Widiaswara Indonesia.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 4
- Sumadi Suryabrata. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali
- Sutrisno, Edi . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta . Kencana Permadi Indah Grup

- Triana Fitriastuti. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4, 103-114.
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Yusuf Ardiansyah & Lisa Harry Sulistiyowati. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, 91-100.