

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT*, BUDAYA ORGANISASI DAN *TRAINING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN 50 KOTA

Nicco Nurman

Prodi S2 Magister Manajemen, STIE H. Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email: nicconurman@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence between Adversity Quotient, Organizational Culture and Training on Employee Performance. The Samples of this study was 40 employees in the Office of Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) in 50 Kota by using a total sampling technique. Data analysis used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially there is a significant influence between Adversity Quotient, Organizational Culture and Training on Employee Performance. Simultaneous hypothesis testing shows that Adversity Quotient, Organizational Culture and Training have a significant effect on Employee Performance at the Office of Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) in 50 Kota.

Keywords: *adversity quotient; organizational culture; performance; training*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Sampel penelitian ini sebanyak 40 pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *Adversity Quotient*, budaya organisasi dan *training* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Kata kunci: *adversity quotient; budaya organisasi; kinerja; training*

PENDAHULUAN

Pentingnya peranan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota dalam rangka peningkatan kinerja tidak terlepas etos kerja yang tinggi dalam organisasi. Etos kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan etos kerja merupakan satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja (Husni, 2014). Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Kondisi etos kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota memperlihatkan perilaku kurang optimal, dimana semakin tidak konsisten untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan bahkan semakin tinggi angka pegawai yang bisa menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu akan berdampak kepada kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Berdasarkan survey pendahuluan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota dinilai rendah. Hal ini disebabkan masih banyaknya pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat pada waktunya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi terutama saat seperti sekarang ini yaitu saat era globalisasi saat sekarang ini, dimana iklim kompetisi yang di hadapi sangat berbeda. Setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap instansi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia di pandang sebagai aspek penentu karena ditangan merekalah segala inovasi akan dilakukan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi. Sumber daya manusia yang baik akan membantu instansi dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kinerja yang mereka capai. Selain dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan sumber daya manusia juga harus mampu mengelola emosi yang mereka miliki.

Berdasarkan data Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Pegawai yang memiliki perhatian detail yang baik, mengedepankan inovasi dan pengambilan resiko dalam proses kerja yang dijalannya, memiliki orientasi hasil dalam bekerja sehari-hari, memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang dijalannya, senantiasa semangat untuk mengikuti pelatihan dan pegawai yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya masih di bawah separuh dari jumlah pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Hal akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan (Danim, 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh *Adversity quotient* yang mana merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan (Stoltz, 2010). Stoltz (2010) mengungkapkan terdapat empat indikator *Adversity Quotient* yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Oleh karena itu, *Adversity Quotient* merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi (Zahriyah, 2015). Budaya organisasi diartikan sebagai sebuah sistem makna bersama yang

dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2010). Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang pegawai melihat nilai-nilai dan sistem makna tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai-nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Faktor penting berikutnya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja adalah *Training* kerja (Akhwanul, 2017). *Training* kerja terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan yang baik di tempat penelitian memberi manfaat antara lain untuk meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dan efisien dalam tim untuk menghasilkan individu dan pegawai yang berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi dan instansi pemerintahan.

TELAAH LITERATUR

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah, Erlina (2013:49), merumuskan teori dengan maksud untuk diuji secara praktis. Berdasarkan teoritis serta kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : *adversity quotient* memberikan berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM 50 Kota.
- H₂ : budaya organisasi memberikan berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM 50 Kota.
- H₃ : *training* memberikan berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM 50 Kota.
- H₄ : *adversity quotient*, budaya organisasi dan *training* memberikan berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM 50 Kota.

Penjelasan Hipotesis

1. Jika seseorang memiliki nilai *adversity quotient* yang baik maka akan mampu mengatasi rintangan yang menghalangi seseorang dalam mencapai tujuannya.
2. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki.
3. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.
4. Dari ketiga pernyataan di atas menunjukkan bahwa *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner 40 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu metode penentuan jumlah sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sebanyak 40 orang Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Operasional Variabel

Variable Penelitian	Indikator	Sumber
<i>Adversity Quotient</i> (X1)	1. Kontrol (<i>Control</i>) 2. Asal-usul Pengakuan (Origin dan <i>Ownership</i>) 3. Jangkauan (<i>Reach</i>) 4. Daya Tahan (<i>Endurance</i>)	Nashori (2012: 47)
Budaya Organisasi (X2)	1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi orang,	Sutrisno (2010:19)
<i>Training</i> (X3)	1. Pendidikan 2. Penguasaan materi 3. Semangat mengikuti pelatihan 4. Proses Seleksi	Rahmawati (2010:110),
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	Rahmawati (2010:110),

Cara mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket. merupakan cara dalam pengumpulan informasi dan data dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan adanya respons atas pertanyaan tersebut. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti, disertai dengan surat permohonan izin dan penjelasan mengenai tujuan dari penelitian yang dilakukan tersebut. Selain itu memuat petunjuk pengisian agar responden dapat memahami dan menjawab pertanyaan sesuai yang diharapkan.

Dengan menggunakan skala *Likert* Kuesioner yang telah diserahkan dapat diolah di mana item-item instrumen telah mewakili indikator dari setiap variabel. Untuk dapat menghasilkan data kuantitatif maka jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota merupakan aturan perubahan nomenklatur dari Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) Kabupaten 50 Kota sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten 50 Kota Nomor 15 Tahun 2016 pada tanggal 15 Nopember 2016 tentang perangkat daerah yang terdiri atas 43 perangkat daerah yang salah satunya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota yang mengurus pelayanan bagi pegawai.

Lokasi Penelitian ini di lakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota yang beralamat di Jalan Raya Negara Km 9 Sarilamak Gedung Kantor Bupati Kabupaten 50 Kota.

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota pada tahun sekarang berjumlah 40 orang yang terdiri dari 23 orang laki – laki dan Pegawai Perempuan 17 orang.

Usia Responden Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota berada di antara 20 – 45 tahun dan tingkat pendidikan responden terdiri dari tingkat Sekolah Menengah Atas, Diploma, Sarjana dan Magister.

Sebagai konsekuensi dari tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 50 Kota mempunyai Visi yang dirumuskan untuk lima tahun kedepan (2016-2021) yaitu: “Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional, inovatif, religius dan sejahtera serta memiliki integritas yang didukung sitem teknologi informasi manajemen kepegawaian yang tepat dan akurat”.

Visi

Visi tersebut di atas mempunyai makna bahwa Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 50 Kota berisikan aparat yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan di bidangnya dalam mengelola atau mengurus pegawai mulai dari perencanaan pegawai, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol serta mengevaluasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada organisasi untuk mencapai Visi dan Misi Kabupaten 50 Kota serta membentuk sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan/ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, ekonomis dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan, menjadi panutan di lingkungannya, berbudi pekerti luhur dan memiliki moral.

Misi

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 50 Kota merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten 50 Kota mempunyai misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Berkualitas dan Profesional.
2. Mewujudkan pelayanan prima administrasi kepegawaian yang didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat serta berbasis teknologi informasi.

Uji Instrument Penelitian

Sebelum hasil tanggapan responden berdasarkan kuesioner dianalisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengujian terhadap instrument data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Hasil Pengujian Validitas

Nilai indeks validitas pada masing-masing item pertanyaan variabel *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi, *Training*, dan Kinerja Pegawai yang diukur melalui nilai korelasi *product moment* yang memiliki nilai di atas nilai koefisien valid sebesar 0.312, dengan demikian maka masing-masing pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* yang dihitung dengan ketentuan batas minimal sebesar 0.7 yang artinya alat ukur dikatakan tepat, stabil dan dapat diandalkan.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Ket.
<i>Adversity Quotient</i> (X1)	0.955	0.7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.966	0.7	Reliabel
<i>Training</i> (X3)	0.976	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.968	0.7	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner keenam variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.7 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada variabel *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi, *Training*, dan Kinerja Pegawai handal untuk mengukur variabelnya masing-masing serta dapat dikatakan memiliki ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Tabel 4
Deskripsi Variabel
Rentang Kategori Ketercapaian Variabel (TCR)

No	Rentang Persentase	Kategori
1	81 - 100 %	Amat Baik
2	61 - 80 %	Baik
3	41 - 60 %	Cukup
4	21- 40 %	Kurang
5	0 - 20 %	Amat Kurang

Distribusi Jawaban Kuesiner

Hasil deskripsi jawaban kuesioner responden pada item pertanyaan *adversity quotient* diperoleh skor terbesar pada item ke 7 dan item ke 8 dengan rata – rata skor sebesar 3.38 dan TCR 67.6 % bernilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota telah dinilai baik. Secara keseluruhan data hasil penelitian pada variabel *Adversity Qoutient* terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban yang baik. Dengan rata – rata indikator Kinerja Pegawai sebesar 3.27 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 65.4 % termasuk dalam kategori baik.

Secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi dengan jumlah 7 butir pernyataan dan jumlah responden 40 orang, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.19 dan Tinkat Capaian

Responden 63.8 %. Berdasarkan kategori interpretasi rata-rata skor dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap 7 butir pernyataan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota yang telah disepakati dan diikuti oleh para pegawai sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya dengan baik.

Hasil penelitian pada variabel Training terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban yang baik. Dengan rata – rata indikator Training sebesar 3.22 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 64.4 % termasuk dalam kategori baik. Namun masih perlunya evaluasi pada pernyataan dengan rata-rata yang terendah yaitu memiliki sasaran kerja yang jelas dalam pelatihan, hal tersebut harus menjadi perhatian bagi pihak Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Secara keseluruhan data hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban yang baik. Dengan rata – rata indikator Kinerja Pegawai sebesar 3.24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 64.8% termasuk dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut. Namun, apabila nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Uji Autokorelasi

Menurut Winarno, (2011: 28) apabila nilai Durbin Watson berada diantara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian tidak mengandung autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan (Ghozali, 2011).

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi bertujuan untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* dengan Kinerja Pegawai maka digunakan korelasi *product moment Pearson*. Pengujian korelasi dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Hasil nilai korelasi diperoleh bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Adversity Quotient* dengan Budaya Organisasi dengan koefisien korelasi 0.918. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Adversity Quotient* dengan *Training* dengan koefisien korelasi 0.885. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Adversity Quotient* dengan

Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi 0.911. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dengan *Training* dengan koefisien korelasi 0.909. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi 0.923. Serta terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Training* dengan Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi 0.906.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dengan skala pengukuran yang bersifat metrik baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat. Jika terdapat tiga variabel independen, yang dilambangkan dengan X_1 , X_2 dan X_3 maka model regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x_1 = *Adversity Quotient*
- x_2 = Budaya Organisasi
- x_3 = *Training*
- e = Standart Error

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
Constant	1,503,390	1,740	
<i>Adversity Quotient</i>		,184	,308
Budaya Organisasi	,508	,233	,370
<i>Training</i>	,288	,134	,298

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 1,503 + 0.308 (X_1) + 0.370(X_2) + 0.298(X_3) + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diartikan bahwa nilai konstanta yang diperoleh 1,503 menyatakan bahwa apabila variabel independen *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* pegawai bernilai nol, maka variabel kinerja Pegawai akan positif sebesar 1,503. Nilai koefisien regresi variabel *Adversity Quotient* (X_1) sebesar 0,308 berarti *Adversity Quotient* memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor *Adversity Quotient*, 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan skor kinerja sebesar sebesar 0,308 satuan. artinya, semakin baik persepsi tentang *Adversity Quotient* maka akan meningkat persepsi tentang kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,370 berarti budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan skor kinerja sebesar sebesar 0,370 satuan. artinya, semakin baik persepsi tentang budaya organisasi maka akan

meningkat persepsi tentang kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi variabel *training* (X3) sebesar 0,298 berarti *training* memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor training 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan skor kinerja sebesar sebesar 0,298 satuan. Artinya, semakin baik persepsi tentang training maka akan meningkat persepsi tentang kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji keberartian koefisien regresi digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh antar variabel *independent* dan *dependent* dengan salah satu variabel *independent* dibuat tetap atau dikendalikan. Untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan uji statistik *t* pada taraf keberartian α (5%).

Hasil Uji t (parsial)

Dari tabel analisis regresi berganda dapat terlihat bahwa nilai p sebesar $0.041 < 0,05$ maka tolak H_0 dan terima H_1 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. nilai p sebesar $0.029 < 0,05$ maka tolak H_0 dan terima H_1 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Nilai p sebesar $0.038 < 0,05$ maka tolak H_0 dan terima H_3 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *training* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Uji F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang di dapat dari hasil pengolahan data yaitu: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak yang ditunjukkan apakah perubahan variabel independen yakni likuiditas, solvabilitas, perputaran modal pada proporsi yang sama. Rumus untuk mengetahui sumber koefisien determinasi.

Tabel 6
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2493,731	3	831,244	99,032	,000 ^b
Residual	302,173	36	8,394		
Total	2795,904	39			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 99.03 dengan sig. sebesar 0.000 dengan α (5%) serta Degree of Freedom $df_1=k=2$ dan $df_2=n-(k+1) = 40-(3+1) = 36$, maka didapat $F_{tabel} = 2.866$, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($99.03 > 2.866$), selain itu diperoleh hasil nilai sig. 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinannya ($0.000 < 0.05$) sehingga tolak H_0 dan terima H_4 . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Uji koefisien Determinasi
Model Summary^b

R	R²	Adjusted R Square	Std. Error of the Extimater	Durbin-watson
944 ^a	.892	.883	2.89790	2,069

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* pegawai terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0.892 dan besarnya koefisien residu adalah $1-R^2 = 0.108$ artinya hasil tersebut menandakan bahwa variabel *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* dapat menjelelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 89.2%. Sedangkan sisanya 10.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diketahui.

Adversity quotient merupakan bentuk kecerdasan yang melatar belakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan disaat terjadi kesulitan. Jika seseorang memiliki kualitas *adversity quotient* yang baik maka akan mampu mengatasi rintangan yang menghalangi seseorang dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif maka jika *Adversity Quotient* Pegawai yang terjadi tinggi maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah *Adversity Quotient* Pegawai yang dimiliki maka Kinerja Pegawai pun semakin rendah pula.

Budaya organisasi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif maka jika Budaya Organisasi Pegawai yang terjadi tinggi maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi Pegawai yang dimiliki maka Kinerja Pegawai pun semakin rendah pula.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif artinya jika *Training* semakin baik maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi, begitupula sebaliknya semakin buruk *Training* yang dimiliki perusahaan maka Kinerja Pegawai pun akan semakin rendah.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *adversity Quotient*, budaya organisasi dan *training* terhadap kinerja pegawai Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Berdasarkan

hasil pengujian hipotesis dan pengolahan data, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota Terdapat pengaruh *Training* terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota . Terdapat pengaruh *adversity quotient*, budaya organisasi dan *training* terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota.

Secara simultan *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota. Persamaan regresi berganda dapat disusun berdasarkan output SPSS analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan. Dimana besarnya pengaruh sebesar 0.892 menunjukkan bahwa *Adversity Quotient*, Budaya Organisasi dan *Training* memberikan pengaruh simultan sebesar 89.2% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 10.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah robbil'allamin. Penuh syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan konstrubusi dalam bentuk apapun demi telah diselsaikannya seluruh rangkaian kegiatan penelitian yang diakhiri dengan penulisan jurnal ilmiah ini sebagai bentuk laporan. penulis juga sangat menghargai atas dorongan dan bimbingan lembaga dan dapat ikut berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian. Selanjutnya ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Ketua LPPM, Ketua STIE HAS, Direktur MM STIE HAS , Dosen MM STIE HAS beserta teman - teman yang ikut membantu dan memberi dukungan yang sangat luar biasa kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Imran dan Mutia Anggraweni ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (DPKAD) Kota Bukittinggi ”Jurnal STIE Haji Agus Salim”. Vol. XV11 No. 1, Maret 2015.
- Wahyu Hidayat dan Ratna Sariningsih tahun 2018 “Kemampuan Pemecahan Masalah Mathematics dan *Adversity Qoutient* Siswa SMP melalui Pembelajaran *Open Ended*” Jurnal JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika). Vol. 2 No. 1, 2018 Hal. 109.
- Erlin Dwi Kusumawati. 2017. " *Pengaruh Adversity Qoutient, Regulasi Diri dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa SMP 13 Yogyakarta " Jurnal Pendidikan Agama Islam .* Vol. 14 No. 1, Juni 2017.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 2012. Performance Management-The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.
- Cut Zurnali. 2012. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press.
- Danim, Sudarwan. 2013. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Ferdinand, Agusty. 2012. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. 2013. Basic Econometrics, Fourt Edition. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hawadi, A. R., dan Utami, B. A. 2012. Kontribusi *adversity quotient* terhadap prestasi belajar siswa SMU program percepatan belajar di Jakarta. Jurnal Keberbakatan & Kreativitas, 2(02), 78-89.
- Kartiningih. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang. Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP).
- Kenna, Mc., Eugene and Beech, Nic. 2010. The Essence of Human Resaources Management. Prentice Hall International (UK) Limited Printed and Bound in Great Britain by Tj Press, Padstow, Cornwall.
- Harrison dalam Kenna, et.al., (2010:14) membagi empat tipe budaya organisasi yang dihubungkan dengan desain organisasi.
- Laura. 2009. Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Hotel Holiday Inn. Tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha.
- Leman. 2012. Memahami Adversity Quotient. Anima (Indonesian Psychological Journal).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas, Makmuri. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nashori. 2012. Adversity Quotient: Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: PT Grasindo.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2013. Human Resource Management: Gaining a competitive advantage. New York: McGraw Hill.
- Rahmawati, Ita. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya. Skripsi pada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Risha Faiq Fakhri. 2015. Pengaruh kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. Manajemen Jilid 1 diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Judges, Timothy A. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodiathul Kusuma Wardani, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudin.
- Sekaran, Uma. 2012. Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

- Shaliha, Mar'atu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sigit, Soehardi. 2013. Esensi Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Stoltz, P.G. 2010. Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2013. Teori Organisasi. Yogyakarta: Amus dan Mohendro Total Design.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.